

Material Imprimible

Curso Indemnizaciones laborales

Módulo Indemnizaciones de la ley nacional de empleo y otras leyes

Contenidos:

- Las indemnizaciones especiales que ha derogado la ley 27742/2024, pero que no hace mucho eran de aplicabilidad frecuente en sede judicial.
- El debate doctrinario acerca si tales derogaciones tienen o no efecto retroactivo.
- Indemnizaciones fijadas por la ley Nacional de empleo.
- Falta de pago en término de indemnizaciones. Multas de la Ley 25.323. Supuestos.
- Falta de ingreso de aportes retenidos. Multas de la Ley 25.345.
- Certificado de trabajo. Falta de entrega. Multa del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Efecto retroactivo de las derogaciones de las multas especiales

En el módulo respectivo, hemos estudiado y analizado lo atinente al trabajo no registrado y cómo la corriente flexibilizadora de la década pasada tuvo como consecuencia la precarización de las relaciones laborales, siendo una de las normas iniciadoras del proceso, la propia ley 24.013 (y las subsiguientes).

También, vimos cómo eran los distintos supuestos contemplados en dicha norma y la forma como el trabajador podía obtener su regularización, a lo que sumamos el Título de Promoción del empleo (IV) y el título de modernización laboral con las adecuaciones a la ley 24.013.

Ahora bien, a manera de recapitulación, indicaremos que antes de la derogación de los artículos 8, 9 y 10, los mismos abordaban el empleo no registrado o defectuosamente registrado apareciendo tipificado en tres posibilidades.

La primera posibilidad es que el empleador que no registrare una relación laboral debía abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podría ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (Derogado Artículo 8).

La segunda es que el empleador que consignaba en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, debía abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente (Derogado Artículo 9).

Por último, el empleador que consignaba en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración (Derogado Artículo 10).

Teníamos entonces diversas alternativas de incumplimiento:

- La relación laboral que se encontraba integra y totalmente no registrada.
- La relación que se encontraba registrada, pero la fecha de ingreso aparece posdatada.

- La relación que se encontraba registrada, pero con una retribución menor a la verdadera

Así como hemos indicado anteriormente, a cada una de las categorías establecidas, la ley había fijado un **sistema de indemnizaciones** a favor del trabajador. De esta forma, el primer supuesto tenía vinculación con la omisión de registro contemplado en el artículo 8 de la ley Nacional de empleo, y en caso de verificarse judicialmente dicho extremo, el empleador debía abonar al trabajador afectado la indemnización correspondiente, a manera de sanción desde el comienzo de la vinculación que no regularizó.

Esta multa era viable, siempre y cuando el dependiente curse intimación fehaciente en los términos del extinto artículo 11 de la Ley Nacional del Empleo, estando vigente la relación laboral, ya que funcionaba como un supuesto de caducidad, pues si no se verificaba o se verificaba tardíamente, es decir, cuando el acto extintivo ya se produjo, la indemnización especial no resultaba procedente (art. 3° del decreto reglamentario 2725/91 que también ha quedado sin efecto).

Si frente a tal requerimiento el empleador negaba la existencia misma de la relación laboral, o desconocía la veracidad de los datos consignados por el trabajador, éste podía válidamente considerarse injuriado y disponer el distracto de modo indirecto, sin necesidad de esperar el transcurso de los treinta días, en virtud de la posición negativa asumida por el empleador. En cambio, el silencio del empleador no habilitaba la denuncia del contrato de trabajo con anterioridad a dicho plazo de treinta (30) días en los términos del derogado artículo 11 de la Ley Nacional del Empleo.

Otro requisito formal era el introducido por la Ley de Antievasión Fiscal 25.345 (B.O. 17/11/00), que en su artículo 47 establecía una nueva exigencia, además de la del artículo 11 de la ley 24.013. Esto es, la remisión que debía realizar a la AFIP (por parte del trabajador), antes de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes, de copia del requerimiento o intimación efectuada al empleador.

Esta exigencia operaba al punto que, si pese a la inscripción por parte del empleador en el libro del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, no se acreditaba la correspondiente al Sistema Único de Registro Laboral, procedía la multa. Se sumaban entonces todas las remuneraciones que se le habían pagado al trabajador mes a mes desde el ingreso no registrado hasta la fecha en la que se producía el distracto y luego se dividía por cuatro.

No existía un techo para esta indemnización, pero sí un piso, ya que el mínimo indemnizatorio no podía ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que

resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, o sea, la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuere menor.

Para la procedencia de la multa del artículo 9 de la Ley Nacional de Empleo se debía demostrar que el empleador había incurrido en la conducta tipificada por la norma, que consistía en consignar en la documentación laboral, una fecha de ingreso posterior a la real.

Para el cálculo de esta multa, se sumaban todas las remuneraciones que se le pagaron al trabajador mes a mes desde su real ingreso hasta la fecha en la que se registra falsamente, y luego se dividía por cuatro.

Ponemos un ejemplo para que puedan comprender cómo era el cálculo en dicho sistema: si un trabajador ingresó realmente el 01/10/2017 y se lo registra el 01/03/2018, la sanción será el equivalente a sumar los sueldos desde el 01/10/2017 hasta el 01/03/2018 y posteriormente dividir el resultado por cuatro.

También, y de conformidad a lo indicado en el tópico anterior (es decir supuesto del artículo 8), se debía intimar conforme artículo 11 de la ley nacional de empleo y remitir copia o anotar a la Agencia Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Cuando al trabajador se lo registraba con un sueldo menor al que realmente percibía en realidad, cobraba virtualidad la multa indicada en el ya no vigente artículo 10 de la Ley Nacional de Empleo, que era la misma-en su cálculo- a la indicada para el artículo 9.

Así, si en los libros y recibos de sueldo figuraba un salario de \$9.000 y realmente se le pagaba \$13.000, la sanción de la norma será la resultante de sumar la diferencia de \$4.000 -mes a mes- desde el ingreso hasta el distracto y luego dividir por cuatro. Idéntico a los anteriores supuestos, también se debía dar estricto acatamiento a lo estipulado en el artículo 11 de la Ley Nacional de empleo y con la comunicación a la AFIP.

Hay que tener en cuenta que la indemnización del artículo 8 no podía ser requerida juntamente con la del artículo 9 y/o artículo 10, pero estas últimas eran factibles de prosperar por separado o en forma conjunta, ya que la doble irregularidad de fecha de ingreso postdatada y remuneración inferior a la real podían verificarse conjuntamente al ser recibida la comunicación por el empleador.

No ocurría igual con el artículo 8, cuya finalidad era obtener la registración, por lo que una vez que al trabajador se lo registraba (aunque lo sea deficientemente) ya no procedía esta indemnización. Por ello, si la registración era incorrecta, procedía el artículo 9 o el artículo

10, pero no el artículo 8, que operaba solamente cuando el trabajador no estaba registrado.

El diseño normativo se completaba con un agravamiento de la indemnización por despido si el empleador despedía sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años desde que se le hubiese cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11. El trabajador despedido tendría derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieran correspondido como consecuencia del despido (De conformidad con el derogado artículo 15 de la Ley Nacional de Empleo).

La duplicación indemnizatoria también procedía en el caso del despido indirecto del trabajador, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con la irregularidad de su registración y el empleador demostraba que su conducta no tuvo por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

La doctrina mayoritaria y la jurisprudencia habían determinado que es el doble de las indemnización que corresponden por los rubros de antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido más el Sueldo Anual Complementario proporcional correspondiente a estos últimos rubros, ya que éstas son las indemnizaciones que le corresponden como consecuencia del despido y no, por ejemplo, el pago de vacaciones proporcionales que no se deben como consecuencia del despido, puesto que se trata de haberes devengados y que se perciben cualquiera sea la forma de extinción de contrato. Esta indemnización del artículo 15 de la ley nacional de empleo podría concurrir con cualquiera de las agravadas previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, como por ejemplo maternidad o matrimonio, pero dichas indemnizaciones especiales no se duplican, porque el objeto jurídicamente protegido que las genera, es diferente.

Las normas especiales anteriormente vigentes establecían un régimen indemnizatorio específico para los trabajadores en situación de informalidad laboral, tanto parcial como total. Sin embargo, la reciente reforma legislativa ha eliminado este mecanismo de protección, lo que ha generado dos consecuencias principales.

En primer lugar, se ha observado un incremento en los índices de informalidad laboral, debido a que los empleadores, al verse exentos de las indemnizaciones especiales, optan por no registrar a sus trabajadores, lo que les permite reducir costos laborales.

Este fenómeno ha derivado en una migración de trabajadores del sector formal al informal y en un consiguiente desfinanciamiento del sistema de seguridad social, con la consecuente disminución de las prestaciones para los beneficiarios.

En segundo lugar, se ha evidenciado una práctica contraria al derecho por parte de algunos juzgados y tribunales, que han aplicado retroactivamente la nueva normativa a situaciones jurídicas preexistentes, en clara violación del principio de irretroactividad de la ley consagrado en el artículo 7 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Esta situación resulta especialmente grave en aquellos casos en los que los trabajadores ya habían iniciado acciones judiciales con anterioridad a la entrada en vigencia de la reforma.

La fundamentación de estos fallos resulta adicionalmente cuestionable al utilizar indistintamente los términos “multa” e “indemnización especial”.

Las indemnizaciones establecidas en las leyes 24.013 y 25.323 poseen una naturaleza reparatoria, destinada a resarcir el daño causado al trabajador por la relación laboral informal. A diferencia de las multas, cuyo carácter es sancionatorio y cuyo producto se destina al Estado, las indemnizaciones son de naturaleza civil y benefician directamente al trabajador.

La equiparación de las indemnizaciones especiales con multas resulta, además, contraria al principio de 'non bis in ídem', que prohíbe la doble sanción por un mismo hecho. Si las indemnizaciones tuvieran naturaleza penal, se estaría sancionando dos veces al empleador: a través de la sanción penal establecida en la Ley 25.212, y mediante las indemnizaciones civiles. Esta doble sanción hubiera sido objeto de múltiples impugnaciones desde la entrada en vigencia de las leyes 24.013 y 25.323, lo que no ha ocurrido en la práctica.

Finalmente, es preciso destacar que la eliminación de las indemnizaciones especiales, si bien simplifica el cálculo indemnizatorio, no elimina la obligación de resarcir el daño causado al trabajador por la relación laboral informal. Esta situación ha generado un incremento en la litigiosidad, ya que los jueces ahora deben determinar el monto de la indemnización a través de una valoración individualizada de cada caso.

La **ley 25.323**, publicada en el Boletín Oficial el 11/10/2000, que ha corrido la misma suerte que las anteriormente analizadas (24.013), establecía un **incremento de las indemnizaciones laborales** en distintos supuestos. Esta regía desde el 20 de octubre de 2000, ya que expresamente no fijó otra fecha de entrada en vigencia, y los fines que perseguía era combatir la evasión previsional, el trabajo "en negro" y el trabajo "en gris".

En el artículo 1 estipulaba la duplicación de la indemnización por antigüedad cuando se tratara de una relación laboral que al momento del despido no estuviese registrada o lo estuviera de modo deficiente (entiéndase aquellos casos de los artículos 8, 9 y 10 de la ley 24.013).

En ese marco, este artículo de la ley 25.323 era complementario de los indicados en la Ley Nacional de Empleo, y en el supuesto en el que el trabajador no haya intimado al empleador estando vigente el vínculo o también cuando intimó, pero el juez estableció que dicha comunicación no reunía los requisitos del artículo 11 de la ley 24.013.

Sin embargo, se ha sostenido que alcanzaba a cualquier otra irregularidad o deficiencia en la registración, como la categoría laboral, la naturaleza del vínculo o la modalidad de contratación, es decir, todos los supuestos en que esté distorsionado algún dato de la relación de empleo que la ley exija que sea registrado.

En cuanto a su alcance, sólo se duplicaba la indemnización del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y del artículo 7 de la ley 25013 (como bien establecía la norma). Este artículo también se aplicaba a los estatutos especiales cuando éstos remiten al artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. (Por ejemplo: viajantes de comercio, docentes particulares), en cambio, duplicaban la indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes, y las indemnizaciones especiales (matrimonio, maternidad).

Al contrario, no resultaba aplicable a los estatutos especiales cuando estos preveían un mecanismo distinto de indemnización (industria de la construcción, periodistas profesionales, jugadores profesionales de fútbol).

A diferencia de lo que disponía el artículo 11 de la Ley Nacional de Empleo, la ley 25.323 no exigía la intimación fehaciente del trabajador o de la asociación sindical. El reclamo de la duplicación de la indemnización era procedente sólo después de la extinción de la relación laboral (despido directo o indirecto), ya que es requisito de viabilidad.

La parte final del artículo disponía que el agravamiento indemnizatorio no es acumulable a las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013.

El agravamiento de la indemnización del artículo 2 de la ley 25.323, estaba generado por la demora en el pago de las indemnizaciones que correspondían al trabajador por despido injustificado. Es decir, que la sanción se vinculaba con la conducta morosa del empleador, quien, fehacientemente intimado, no abonaba en término las indemnizaciones derivadas del despido (presupuesto de procedencia), obligándolo al

primero, a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio (por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el SECLO).

Este artículo se hacía extensivo a los casos de despido indirecto con una causa justificada y de despido directo con invocación de una causa a todas luces inverosímil. Por un lado, requería la intimación previa por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador -o de la asociación sindical- por un plazo de 2 días hábiles (art. 57 de la LCT.)

El agravamiento estaba conformado por el incremento del 50% en las indemnizaciones previstas por los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo -indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad- y artículos 6 y 7 de la ley 25.013 -preaviso e indemnización por antigüedad-.

La mora del empleador se producía al día siguiente de la fecha de extinción de la relación laboral, y no a los cuatro días hábiles de operada la extinción del vínculo, ya que para el pago de las indemnizaciones no resultaban analógicamente aplicables los plazos fijados para el pago de las remuneraciones.

Otra de las cuestiones a tratar y en lo atinente a la falta de ingreso por parte del empleador (como agente de retención) de aportes a los organismos correspondientes era tratada por la ley 25.345 (Sancionada el 19 de Octubre de 2000 y publicada en el B.O. del 17/11/2000), conocida como ley "Antievasión", que comenzó a regir a partir del 26/11/2000. Esta ley también sufrió la suerte del resto de la normativa que ya hemos visto anteriormente: Fue derogada por la ley bases.

Sin perjuicio de ello, cabe recordar que su objetivo era prevenir más eficazmente la evasión fiscal. En el título "Normas referidas a las relaciones laborales y el empleo no registrado" (arts. 43 a 47), introducía modificaciones a distintas normas laborales entre las que podemos mencionar: La Ley de Contrato de Trabajo, que incorpora el artículo 132 bis, y agrega párrafos a los artículos 15 y 80. Por su parte, el decreto 146/01 (Boletín Oficial del 13/2/2001) reglamenta los artículos 43 al 45 de la ley 25345.

Hay que destacar que dicha protección recién nacía cuando se extinguía la relación laboral -ya que así lo establece la norma a pesar que la apropiación indebida de aportes pudo haberse iniciado u operado en cualquier momento de la relación laboral-, y una vez cumplidos los recaudos como lo preveía el artículo 1 del decreto indicado.

Así, el trabajador, luego de resuelto el vínculo contractual, debía intimar a su empleador para que en el plazo de treinta días corridos ingrese los importes retenidos y no

ingresados a los respectivos organismos recaudadores (previsionales, obra social, cuotas de afiliación o prestaciones de entidades sindicales, mutuales o cooperativas), los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieren corresponder. De esta manera lo indicaba el artículo 1 del decreto 146/01.

Esa intimación era realizada bajo apercibimiento de solicitar la aplicación de la sanción de carácter pecuniario, que consistía en un salario igual al que el trabajador venía percibiendo o al que tenía derecho al momento de la desvinculación.

En caso de remuneraciones variables, se debía tomar en cuenta el promedio de las mismas. Este salario resultante de la sanción, corresponde que el trabajador lo percibiera hasta que el empleador remiso acreditara fehacientemente el ingreso de la totalidad de los fondos retenidos y no depositados en su momento.

Obviamente que el salario-sanción no tenía tope alguno, es decir, que debía abonarse la totalidad de la remuneración que se devengaba mensualmente al trabajador al momento de producirse la desvinculación.

Esta sanción se consideraba no remunerativa, con lo que no estaba sujeta a aportes y contribuciones, o sea, se abonaba el salario bruto y no correspondía que se calculara el SAC sobre el mismo.

La expresión "sanción conminatoria" no se debe confundir con las llamadas astreintes del artículo 804 del Código Civil y Comercial de la Nación, que son condenatorias conminatorias de carácter pecuniario a quienes no cumplieron sus deberes jurídicos impuestos en una resolución judicial; en este caso, es una facultad del juez imponerlas, es decir, que es un instrumento de los jueces (un recurso judicial) para hacer respetar sus decisiones.

Evidentemente, la sanción que estaba prevista en el artículo 132 bis no resultaba de una facultad privativa de los magistrados y su monto estaba preestablecido en la norma, careciendo el juez de facultades para aumentarlo o disminuirlo. Agregamos que la misma era viable, cualquiera fuere la causa de desvinculación (despido directo, indirecto, renuncia, etc.).

En sentido contrario, es decir, estando vigente la relación laboral, ante la falta de ingreso de los aportes y contribuciones correspondientes, no se podía reclamar la sanción legal. A ello adicionamos el hecho que el artículo 132 bis exigía como requisito esencial o presupuesto fáctico de su operatividad, que existiera retención. Si la relación laboral no se encontraba registrada, no podíamos hablar de que se hubiera efectuado retenciones, a menos que el trabajador acreditara y probara que a pesar de la clandestinidad laboral,

el empleador retenía algún aporte y luego no lo realizaba. Tampoco resultaba procedente la sanción si el empleador se hubiere acogido a un plan de pagos o moratoria para cancelar los aportes debidos.

En el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según agregado del artículo 45 de la ley 25345) se establece el deber de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales en caso que su dependiente se encuentre afiliado, no solo como agente de retención, sino como contribuyente directo (contribuciones patronales), dado que es una obligación contractual del empleador (Primer párrafo).

Dichas sumas son las destinadas al Sistema Integrado de Jubilación y Pensión, Obras Sociales, Régimen de Asignaciones Familiares y Asociaciones Sindicales, a AFIP, ART, aportes Ley 19.032 y Seguro de Vida Obligatorio.

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, como bien sabemos, deberá entregar al trabajador (de conformidad con el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, segundo y tercer párrafo) lo siguiente:

- Una constancia documentada de aportes y contribuciones efectuados. Se trata aquí, de copia de comprobantes o boletas de depósito que acrediten su pago y contribuciones patronales que el empleador tiene que ingresar como contribuyente directo.
- 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 aportes. En el mismo figura la razón social de la empleadora, domicilio, CUIT, datos del trabajador, fecha de ingreso, de egreso, categoría y un detalle mes por mes de los salarios abonados y aportes, contribuciones efectivizadas.

En lo atinente a la naturaleza de los servicios prestados, la ley 24.576 (1995), al incorporar el Capítulo VIII al Título II de la Ley 20.744, agrega que el certificado debe contener “la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.”

Finalmente, la Resolución conjunta AFIP Resolución General 3669/14 y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 941/14 consideran que el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo “obliga al empleador a entregar al trabajador, ante la extinción del

contrato de trabajo por cualquier causa, un certificado conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación profesional, sueldos percibidos y aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.”

Y con esta consideración, dispone que en su artículo 5° que “Los empleadores deberán generar y emitir el Certificado de Trabajo establecido por el Artículo 80 de la Ley N° 20.744, texto ordenado en 1976 y sus modificaciones, exclusivamente mediante el sistema informático aprobado por la Resolución General N° 2.316.”

Respecto a la constancia de aportes, la misma deberá ser entregada por la empleadora cuando el trabajador lo requiriese -generalmente al producirse la desvinculación-, pero la ley deja a salvo el derecho del dependiente, a solicitarlo en cualquier momento aunque la relación no se haya extinguido, siempre que medien causas razonables. (Por ejemplo que se haya tomado conocimiento por parte de la obra social, sindical, ANSES que la empleadora se encuentra en mora con las obligaciones a su cargo).

En cambio, la obligación de extender el certificado de trabajo, procede solo al extinguirse el vínculo laboral y no durante el mismo.

El nuevo texto del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, reformado por la ley 25.345, 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 (texto que pretende derogar la reforma).

Por su parte, el artículo 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 artículo 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.

Vencido el plazo sin que el empleador haya entregado (no sólo puesto a disposición, sino que haya proporcionado efectivamente) las constancias o certificados del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador tendrá derecho a reclamar su entrega por la vía judicial y a solicitar la aplicación de la multa prevista en la norma, que 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 operativa inmediatamente después de cumplido el plazo de dos días indicado.

La sanción se encontraba establecida en el cuarto párrafo del artículo 45 de la ley 25.345 (Derogado por la ley bases). Dicha norma preveía: “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”. En la actualidad, y conforme la reforma indicada, mantengo solo la obligatoriedad de su entrega por parte del empleador.

Al eliminarse la multa por no entrega de las certificaciones del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, cabría, en consecuencia, y utilizando el siguiente razonamiento, que si la naturaleza de la sanción por falta de entrega de la documentación prevista en la Ley de Contrato de Trabajo revestía una naturaleza punitiva en razón del incumplimiento y reparadora de los daños ocasionados, se indemnizaba el daño ocasionado por una conducta antijurídica, o sea, contraria a la ley.

De esa naturaleza indemnizatoria -o principalmente indemnizatoria- resulta entonces su compatibilidad con la posibilidad de aplicar astreintes, es decir, sanciones conminatorias, para promover el cumplimiento de la obligación. Se trataría de una indemnización tarifada de manera autónoma.

Además, los jueces podrían imponer astreintes, o sea, una suma determinada de dinero por cada día de demora, al empleador que deliberadamente desobedece sus mandatos a fin de conminarlos a su específico cumplimiento. Funcionaría como método conminativo y no sancionatorio, teniendo como único fin el cumplimiento de una obligación de hacer. Y tendrían carácter provisional y pueden ser dejadas sin efecto si el deudor desiste de su resistencia y justifica su actitud.

Es que ha de entenderse que 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. 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 de la finalidad de la multa que estipulaba el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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 del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, modificado por el artículo 45 de la ley 25.345, era una sanción al contratante por la inobservancia del deber de entregar a los trabajadores los certificados aludidos en la norma de la Ley de Contrato de Trabajo a favor de éste, equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual.

Asimismo, téngase en cuenta como otro medio alternativo ante la falta de entrega de las certificaciones, que 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 artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo. Por ejemplo, ante la imposibilidad de obtener el seguro de desempleo, estableciéndose que para que prospere lo solicitado es 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.

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 de los certificados de trabajo, por parte de su ex empleadora, 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.

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.

A los fines de verificar o no el incumplimiento en la entrega por parte del trabajador, se presentan diversas situaciones que han sido recogidas por la jurisprudencia del fuero laboral tanto a nivel Nacional como de la Provincia de Buenos Aires. Se trata de instancias administrativas o judiciales en las que 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 de acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios (De conformidad con el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo) 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 Ley de Contrato de Trabajo. Sin embargo, se ha tenido en cuenta como válido el reclamo efectuado ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio (SECLO), en que se incluyó la pretensión de entrega del certificado previsto en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo 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 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 artículo 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 mismos, 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.

En relación con las situaciones que antes hemos señalado, 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 SECCLO 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.

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 artículo 80. En realidad, los herederos del trabajador con derecho a percibir alguna prestación previsional solo poseerían 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.

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 más 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.

Sobre este tema de la “solidaridad”, y sin adentrarnos en detalle a realizar un análisis profundo, simplemente indicaremos que la modificación introducida al artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo por medio del artículo 90 de la Ley Bases establece que “Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores

proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última”.

Por lo tanto, se califica como “empleador” a quien registra el vínculo laboral, no asignándole este carácter a quien recibe los servicios y se beneficia de los mismos.

El artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, en su actual redacción como consecuencia de la reforma laboral, alienta y posibilita la provisión de trabajadores; sin embargo, dado que la normativa (nacional y supralegal – Convenios 34 y 96 de LCT-) siguen combatiendo la colocación de trabajadores, el nuevo artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo debe interpretarse muy restrictivamente.

En el supuesto caso en que se advierta que esa intermediación constituye un fraude laboral, deberá seguir rigiendo la regla básica del artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo determinando que será el verdadero empleador quien ocupa al trabajador, asume el poder de organización, dirección y sancionatorio y quien, en definitiva, se beneficia de la mano de obra que se encuentra a su disposición, y, consecuentemente, se extenderá la responsabilidad a todos los sujetos involucrados (al empleador que registró la relación laboral y al empleador que se beneficia con esa mano de obra colocada). Por lo tanto, siguen existiendo en nuestro ordenamiento jurídico reglas para limitar ese dispositivo de naturaleza retrograda.

Debemos considerar las diversas situaciones y enfoques jurisprudenciales que se presentan en torno a la responsabilidad solidaria con relación al artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo. 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 Ley de Contrato de Trabajo.

En una primera postura jurisprudencial, podemos verificar que el condenado solidariamente debe extender el certificado conforme el resultado de la causa más 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 Ley de Contrato de Trabajo 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, más 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.

En relación con el artículo 229 de la Ley de Contrato de Trabajo 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 patrón 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, 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 Ley de Contrato de Trabajo 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”.

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 Ley de Contrato de Trabajo, no es un tema menor y las decisiones jurisprudenciales son disímiles.

Habiendo hecho un breve pero completo repaso de todos los supuestos que contemplaban las multas laborales, tales derogaciones plantean interrogantes sobre su alcance temporal.

Si bien es indudable que la nueva normativa regirá las relaciones laborales futuras, resulta relevante analizar si sus efectos pueden extenderse a situaciones jurídicas consolidadas, como los procesos judiciales en curso. Esta cuestión reviste particular importancia en aquellos casos en los que la eliminación de las multas podría generar una desprotección para los trabajadores.

Analicemos, en primer lugar, la hipótesis de que la derogación de las multas laborales tenga efectos exclusivamente prospectivos. Si consideramos que las normas derogadas por la Ley 27.742 se vinculaban directamente con la relación laboral y establecían incrementos indemnizatorios, podría sostenerse que su derogación solo afectaría a las relaciones laborales futuras. En este sentido, el principio de irretroactividad de la ley impediría la aplicación retroactiva de la nueva norma a situaciones jurídicas consolidadas. En apoyo a esta posición contamos con que el artículo 7° del Código Civil y Comercial dispone que las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario.

Como bien sostiene en idéntico sentido el abogado Facundo Bilvao Aranda, si consideramos que este mismo artículo dispone que la retroactividad “establecida por la ley” no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales, mucho menos podrían ser afectados los derechos del trabajador por una retroactividad de hecho que no esté expresamente dispuesta en la ley. Al respecto, no podemos soslayar que el destinatario final de tales indemnizaciones era el propio trabajador, y no el Estado.

Como indica el autor: Por lo demás, no podemos dejar de remarcar que según lo dispone el artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según DNU 70/2023): “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador... si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley... en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su

alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio...”.

La derogación de las multas laborales tiene efectos retroactivos. En cambio, si interpretamos que las normas derogadas tendían a penalizar al empleador por ciertos incumplimientos, como no registración de la relación laboral, falta de entrega de certificados, pago fuera de término de las indemnizaciones, falta de depósito de aportes y contribuciones retenidos al trabajador, la solución bien podría ser distinta, se tratarían de normas de naturaleza sancionatoria o penal.

En esta línea interpretativa se podría sostener entonces que las multas y sanciones conminatorias derogadas por la ley 27.742 son meramente efectos derivados del incumplimiento de ciertas leyes, pero que no revestían el carácter de elementos constitutivos de la relación jurídica laboral en sí misma. En ese contexto, hasta podría interpretarse que bien podrían aplicarse principios propios del derecho penal, como el de la retroactividad de la ley más benigna.

Si bien es evidente que las cuestiones laborales se rigen por principios propios y distintos a los del derecho penal, es necesario destacar que el artículo 7 del Código Civil y Comercial establece un principio general de irretroactividad de la ley. Esto significa que, salvo excepción legal, las leyes se aplican a las situaciones jurídicas futuras y no a las ya consolidadas. En consecuencia, para determinar los derechos y obligaciones surgidos de una relación laboral, deben aplicarse las normas vigentes al momento de su existencia. Esa sería la regla general.

Sin embargo, como indica Aranda, se ha sostenido que cabe hacer excepción a esta regla en lo referente a otros temas que, en términos del artículo 7° del Código Civil y Comercial, configuran consecuencias no agotadas de relaciones y situaciones jurídicas existentes, puntualmente a determinados rubros indemnizatorios, sancionatorios y temáticas vinculadas a la actualización de créditos laborales.

En esta inteligencia sería razonable concluir entonces que la derogación de los artículos 8° a 17 de la ley 24.013, 9° de la ley 25.013, ley 25.323, 43 a 48 de la ley 25.345 y 50 de la ley 26.844 es de aplicación inmediata a consecuencias no agotadas de relaciones y situaciones jurídicas existentes.

El citado autor finaliza que ello es así porque tales multas no eran un elemento constitutivo de la relación jurídica, sino una consecuencia impuesta por el Legislador con

una finalidad sancionatoria, con el objeto de erradicar el trabajo no registrado, disminuir la litigiosidad, evitar la falta de entrega de certificados laborales e impedir la falta de depósito de los aportes y contribuciones retenidas al trabajador.

Por tanto, si bien el destino de tales multas era el patrimonio del trabajador, no son consecuencias de la relación jurídica que los vinculó, sino del incumplimiento de la normativa laboral, previsional y tributaria o de un uso antifuncional del sistema de justicia.

La posterior decisión legislativa es demostrativa de la convicción respecto a la ineficacia de las sanciones para el logro de los fines. Por ende, la modificación de la ley, en este caso eliminación de las sanciones, tiene efecto inmediato, dado que la causa fuente no era el contrato de trabajo sino una norma que así lo disponía, y que corresponde a una decisión de política legislativa.