

Nº 1 En la ciudad de Rosario, a los 25 días del mes de agosto de 2023, se reúnen en Acuerdo los Sres. Vocales de las tres Salas de esta Excma. Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario, Dres. Andrea Susana Netri, María Andrea Deco, Sergio Fabián Restovich, Adriana María Mana, Lucía María Aseff, Fernando Raúl Marchionatti, Angel Félix Angelides, con la Presidencia del Dr. Eduardo Enrique Pastorino, de conformidad con la convocatoria efectuada por Acuerdo Nº3 de fecha 18/05/2023 recaída en autos **“NISTA, FRANCO C/AS TURTURISI SA S/PROCEDIMIENTOS ABREVIADOS EN GENERAL CUIJ 21-04198270-2”**, en trámite por ante la Sala Primera de esta Cámara de Apelaciones en lo Laboral, a fin de considerar y pronunciarse con carácter de Tribunal Pleno respecto de la siguiente cuestión:

¿Deviene la obligación del empleador de consignar, automáticamente y de conformidad a lo normado en los arts. 904 y ss, la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo en el caso de contumacia del trabajador?

Los Sres. Vocales emiten seguidamente sus votos, conforme el orden establecido: Dra. Adriana Mana, Dr. Fernando Marchionatti, Dr. Sergio Restovich, Dra. Lucía Aseff, Dr. Angel Angelides, Dr. Eduardo Pastorino, Dra. Andrea Deco y Dra. Netri.

A la cuestión planteada la Dra. Mana dijo: Corresponde ingresar en el análisis del interrogante del pleno, en orden a si deviene la obligación del empleador de consignar automáticamente de conformidad con lo normado en los arts. 903 y ss. la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo en caso de contumacia del trabajador.

En primer lugar, considero relevante recordar que el art. 80 de la LCT establece: *“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 formule 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”.

De esta forma, el art. 80, LCT, hace mención a la entrega de un certificado de trabajo y de una constancia documentada de aportes.

Debiendo diferenciarse estos últimos de la certificación de servicios y remuneraciones que contempla el art. 12 inc. g de la ley 24241.

Siendo estos los documentos que debe entregar el empleador al trabajador al extinguirse el contrato de trabajo.

El art. 80, LCT, fue reglamentado por el decreto Nro. 146/01 que en su art. 3 dispone que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias a las que refiere la norma dentro de los treinta días corridos de extinguido el contrato de trabajo, por cualquier causa.

Así, desde la extinción del contrato de trabajo el empleador cuenta con treinta días para entregar al trabajador los certificados del art. 80, LCT.

Si no lo hace dentro de dicho plazo, se encontrará en mora respecto a su obligación y para hacerse acreedor de la indemnización prevista en el art. 45 de la ley 25.345 el trabajador debe intimar fehacientemente su entrega.

Efectuada la intimación fehaciente, la norma otorga al empleador un plazo de dos días hábiles para cumplir el requerimiento relativo a la entrega del certificado, si no lo hace en dicho plazo deberá abonar la indemnización.

Desde antaño la Sala Segunda que integro, con parcial anterior integración, consideró que si el/la trabajador/a no concurría a retirar los certificados puestos a disposición, pesaba sobre la parte empleadora la obligación de consignarlos judicialmente para poder liberarse de su obligación (así lo sostuvimos en “Almada c. Petrobrás”, Acuerdo Nro. 53/2013, “Fragapane c. CVC SA” Acuerdo 266/2013, “Masia c. Security Group SRL”, Acuerdo Nro. 269/2015, entre tantos otros).

Sin embargo, recientemente en los caratulados “Cerdan, Angelica Romina c/ Hachebe SA s/ cobro de pesos-rubros laborales” (Acuerdo N° 180 del 4 de abril de 2023) tuve en cuenta al resolver, lo

expuesto por la Corte de la Provincia en “Gutierrez, Damián c/ La Gallega Supermercados SA” (26/04/2022, T° 317, pág. 257/264). En tal sentido, cité a la Corte en cuanto sostuvo que *“...la exigibilidad de la consignación judicial de los documentos por parte de la demandada se vislumbra teñida de un excesivo rigor formal. En efecto nótese que de generalizarse tal conducta se estaría transformando en obligación lo que -en rigor- no es mas que una mera facultad para el empleador, a la vez que generaría un dispendio jurisdiccional innecesario”*.

Por lo que considero que debe receptarse dicho criterio.

Traigo a colación lo sostenido, también por la Corte Suprema de Justicia provincial, respecto a que *“...las pautas expuestas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación se erigen como doctrina constitucional de seguimiento obligatorio conforme el tradicional criterio de dicho Tribunal respecto de que, no obstante que ese Tribunal sólo decide en los procesos concretos que le son sometidos y sus fallos no resultan obligatorios para casos análogos, los jueces inferiores tienen el deber de conformar sus decisiones a aquéllos (Fallos:25:364; 212:51 y 160), toda vez que por disposición de la Constitución Nacional y de la correspondiente ley reglamentaria, la Corte Suprema tiene autoridad definitiva para la justicia de la República (arts. 116, Constitución Nacional, y 14, ley 48; Fallos:212:51)”* (“Giordanino c. Compañía Rimidan S.A.”, 21/06/2011, A y S t. 240, p. 369/374.)

Por ello, en orden a la autoridad que emana de sus fallos y a los principios de economía y celeridad procesal, considero innecesaria la consignación judicial de los certificados contemplados por el art. 80 de la LCT, si fueron confeccionados en tiempo y forma y puestos a disposición mediante notificación fehaciente al trabajador/ra *“...a fines de evitar que en la práctica se privilegie la multa (calificada como “indemnización”, es decir: resarcimiento por daños) por sobre lo que la*

ley pretende tutelar; desvirtuando el fin que ella se propone” (cfr. “Gutierrez”).

En este contexto, y en torno a la pregunta del pleno, voto por la negativa.

A la misma cuestión el Dr. Marchionatti dijo: Respecto del objeto del presente, debo destacar que el lugar de cumplimiento de la obligación a cargo del empleador prevista por el Artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo es su domicilio.

Así lo ha entendido la jurisprudencia (CNTrab, sala VIII - "Baigorria, Maximiliano c. PT SA s/despido" - 28/12/2016 – La Ley Online - Cita: TR LALEY AR/JUR/105330/2016) y la doctrina (Loustaunau, Eduardo, en “Régimen de Contrato de Trabajo Comentado”, Dir. Miguel Angel Maza, Buenos Aires, 2012, Ed. La Ley, Tomo II, pág. 29) que comparto.

Por lo tanto, para conseguir el cumplimiento de la obligación de entrega del certificado o de las constancias documentadas previstas por el Artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador, obrando con buena fe (artículo 63 de la LCT), debe presentarse en el domicilio del empleador.

Atento a ello, a los fines de dar cumplimiento a su obligación el empleador debe confeccionar la documentación de acuerdo a los requisitos y en el plazo previsto por las normas aplicables. El trabajador, por su parte, debe concurrir a la sede de la empresa o lugar de prestación de servicios a los fines de proceder a retirar los mismos.

De lo mencionado se desprende que no existe obligación alguna a cargo del empleador de consignar judicialmente el certificado de trabajo cuando el trabajador no concurre a retirarlo.

La Jurisprudencia y la doctrina han sostenido que la posibilidad de recurrir a la consignación constituye una potestad o

facultad y no un deber u obligación del deudor. (CNTrab, sala VIII - "Baigorria, Maximiliano c. PT SA s/despido" - 28/12/2016 – La Ley Online - Cita: TR LALEY AR/JUR/105330/2016; CNTrab, sala II - 11/06/2010 – "Coria, Oscar A. c. Making Dreams SA" - La Ley Online - TR LALEY AR/JUR/38113/2010; CNTrab. Sala I - 11/05/2021 - "Stoll, Sandra Edit vs. WalMart Argentina S.R.L. s. Certificado de trabajo - Art. 80, LCT" - Rubinzal Online /// RC J 2551/21; Gabet, Emiliano A., "Facultad del empleador de consignar el certificado de trabajo", DT 2015 (mayo), 1012 (AR/DOC/1289/2015).

Como expresa en su voto la Dra. Mana, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe en "Gutierrez" ha sostenido que la consignación judicial es una facultad y no una obligación a cargo del deudor.

Asimismo, la omisión de efectuar la consignación no puede implicar la mora del deudor ni obsta a la del acreedor.

Por lo tanto, siguiendo el criterio expuesto, considero que no existe obligación alguna para el empleador de arbitrar los medios a los fines de proceder a la entregar o de consignar los certificados enumerados por el Art. 80 de la LCT, debiendo analizarse en cada caso si, "... no hubo, según la teleología de la norma, renuencia patronal que es lo que da sentido a la sanción...". (TSJ de Córdoba - Sala Laboral - Sent. N° 38. Expediente Nro. 3154232 - 8 / 9 – "Lucero, Marcelo Maximiliano C/ El Dante SAIC - Ordinario - Despido" Recurso De Casación 3154232" - - 09/05/2017 - Citar: elDial.com - AAA0D9)

El criterio mencionado lo he sostenido, entre otros, en autos caratulados "Gonzalez Reinoso c. Gorosito", Acuerdo N° 375 del 05.09.2019 y "Gutierrez c. La Gallega", Acuerdo N° 171 del 16.06.2020, todos en trámite por ante la Sala II de esta Cámara.

En razón de lo expuesto, voto por la negativa.

A la misma cuestión el Dr. Restovich dijo: Constituyendo materia del presente si “Deviene la obligación del empleador de consignar, automáticamente y de conformidad a lo normado en los arts. 904 y ss., la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo en el caso de contumacia del trabajador...”, estimo menester formular las siguientes consideraciones.

Si bien en distintos precedentes de la Sala que integro (por todos, “*Espinoza, Matías c. Restaurant del Club SRL*”, Ac. 455 del 1.11.2021; “*Bria, Solange c. Medios del Interior SRL y Otros*”, Ac. 106 de fecha 5.4.2022) he sostenido que el empleador cuenta con herramientas procesales idóneas para hacer frente a la supuesta pasividad o negativa del trabajador a recibir las constancias puestas a su disposición en el marco del artículo 80 de la LCT, no puede prescindirse de que (tal como señalaron los Vocales de esta Cámara que me han precedido en la votación, Dra. Mana y Dr. Marchionatti) la Corte Suprema de Justicia de esta Provincia se ha pronunciado sobre esta temática en fecha 26.4.2022 *in re* “*Gutiérrez, Damian c. La Gallega Supermercados*” (registrado en A. y S., T. 317, págs. 257/264).

En este caso, el más Alto Tribunal provincial valoró que en el decisorio de Cámara recurrido se habían omitido ponderar por el superior Tribunal interviniente en la causa, los extremos fácticos del caso (consistentes en que: notificado el despido al actor, en el mismo acto se le hizo saber que los certificados serían entregados dentro de los 30 días en la sede de la empresa; que la fecha de confección de los certificados databa de dos días más tarde de la notificación del despido; que la intimación del trabajador conforme el decreto 146/01 fue contestada en término por la empleadora, indicando que los certificados se hallaban a disposición del trabajador y que éste no se había apersonado a recibirlos, ni esto fue alegado (y mucho menos

probado) por el actor; que la demandada envió la documentación antes de la interposición de la demanda), para concluir expresando que en tales condiciones "...la exigibilidad de la consignación judicial de los documentos por parte de la demandada se vislumbra teñida de un excesivo rigor formal. En efecto, nótese que de generalizarse tal conducta se estaría transformando en obligación lo que -en rigor- no es más que una mera facultad para el empleador, a la vez que se generaría un dispendio jurisdiccional innecesario".

En razón de ello, dada la autoridad que invisten los fallos de los más Altos Tribunales, que "los jueces inferiores tienen el deber de conformar sus decisiones a aquéllos" (Corte Suprema de Justicia de la Nación, en "*Cerámica San Lorenzo S.A.*", Fallos: 307:1.094; entre muchos otros), la conveniencia de tender a la uniformidad de la jurisprudencia, y la obligación que impone el Régimen de Contrato de Trabajo a las partes del contrato de obrar con buena fe, en tanto deben ajustar su conducta a lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (LCT, art. 63), considero prudente seguir las directrices emanadas del citado pronunciamiento de la Corte provincial.

En consecuencia, concluyo que no constituye obligación de la empleadora consignar judicialmente las constancias contempladas en el artículo 80 de la LCT, ante la contumacia del trabajador a su recepción.

Al interrogante planteado voto, pues, por la negativa.

A la misma cuestión la Dra. Aseff dijo: Como lo anticipé cuando expresé mi desacuerdo respecto a que este tema se tratara en un pleno, teniendo en cuenta que, por una parte, la redacción del artículo 80 es de clara intelección y tiene carácter imperativo – *El*

empleador deberá dar al trabajador..., estará obligado a entregar- y, por la otra, se trata de una situación en la que la casuística es diversa, donde a menudo se ve comprometido el principio de buena fe (de ambas partes), no me parece adecuado que se modifique el sentido literal de la norma mediante un acuerdo pleno que, obligatoriamente, establezca una posibilidad liberatoria para el empleador que la LCT no ha previsto.

Menos aún que se lo haga solo porque la Corte Suprema de Justicia de nuestra provincia así lo entendió, sin ponderarse, básicamente, que lo hizo en un caso con puntuales características, que describe, mientras que el dictado de este pleno, aun sin desconocer que han existido casos abusivos, sería de aplicación obligatoria.

Se ha de tener en cuenta que la concurrencia aquí en debate no siempre es sencilla para el trabajador, obligado a ir a su antiguo trabajo (del que a menudo fue expulsado, sobre todo si el despido fue incausado porque la ley lo admite) a retirar esta documentación, sea por cuestiones objetivas - enfermedad, distancia, costos, entre otras – que son fácilmente salvables por su empleadora que dispone de otros medios, como por otras de índole subjetiva, en la medida que el distracto pudo haberse producido -eventualmente- en un contexto de violencia moral, física o psíquica, que no necesariamente habilitan a calificar como contumaz su actitud.

Habida cuenta de que con esta decisión se estaría poniendo en cabeza de alguien que generalmente se verá seriamente afectado por haberse quedado sin trabajo, la obligación de tener que concurrir, además, a la sede de quien en la relación desigual que se establece entre ambas partes, de este modo vuelve a expresar su posición dominante.

En conclusión, considero que no existen obligaciones automáticas sobre las cuales corresponda pronunciarse en abstracto, porque como lo sostuve al principio, la concreción de este pleno en el sentido hasta aquí expresado por quienes me precedieron en el voto al responder negativamente a la compleja pregunta formulada, se puede llegar a afectar más allá de lo razonable al trabajador despedido, limitando la posibilidad de una solución más justa que responda tanto a la especificidad de nuestra disciplina como a las características del caso bajo análisis y, desde ya, a la implementación del principio protectorio de la parte más débil de la relación.

A la misma cuestión el Dr. Angelides dijo: Conforme opiniones ya vertidas (f.gr., entre otros similares, “Sansone, Marisa c/ Banco Macro s/ Cobro de Pesos” Acuerdo N° 221/2016), a las cuales me remito en mérito a la brevedad, adhiero a los votos de los Dres. Restovich, Mana y Marchionatti, votando, consecuentemente, al interrogante planteado, por la negativa.

A la misma cuestión el Dr. Pastorino dijo: Remitiendo también en cuanto a sus fundamentos, a votos de mi autoría, habiendo adherido oportunamente al criterio adoptado en el precedente “Sansone, Marisa Viviana c/ Banco Macro SA s/ Cobro de Pesos rubros laborales” de esta Sala, del cual no participé (Pérez, Horacio c/ Pesado Castro Motors SA s/ Cobro de Pesos, Acuerdo n° 88/2023), adhiero al voto precedente, y al de los vocales que cita. Al interrogante planteado, voto por la negativa.

A la misma cuestión la Dra. Deco dijo: Sobre la materia que aquí nos ocupa, he señalado en reiteradas oportunidades (Autos:

“Czeke, Fernando H. c. Ciba S.R.L.”; Acuerdo N° 248 del 09.06.2022, entre otros) que el análisis de las previsiones del art. 80 de la LCT no puede resultar aislado de la conducta procesal de las partes en confrontación con elementales principios de buena fe contractual, primacía de la realidad y razonabilidad, a los efectos de evitar el dictado de una solución cimentada sobre un excesivo rigorismo formal que termine por desentenderse del espíritu de la norma; máxime si tenemos en cuenta las directrices de la CSJSF en cuanto a que “el tema discutido merece ser abordado sin perder de vista que la obligación de fondo está constituida por el efectivo pago de los aportes y contribuciones. Es así que ha de exigirse al juzgador una especial prudencia y razonabilidad, a fines de evitar que en la práctica se privilegie la multa (calificada como ‘indemnización’, es decir: resarcimiento por daños) por sobre lo que la ley pretende tutelar, desvirtuando el fin que ella se propone” (CSJSF; “Gutierrez”; 26.04.2022; A. y S., T. 317, pág. 257/264).

De forma tal que no cabe normalizar un requerimiento no estatuido por el legislador sustancial, como la es la consignación judicial de los documentos que conforman la obligación de hacer a cargo del empleador; concretamente, la Corte Provincial remarcó en el precedente de referencia que “la exigibilidad de la consignación judicial de los documentos por parte de la demandada se vislumbra teñida de un excesivo rigor formal. En efecto, nótese que de generalizarse tal conducta se estaría transformando en obligación lo que -en rigor- no es más que una mera facultad para el empleador, a la vez que se generaría un dispendio jurisdiccional innecesario”.

Por lo tanto, en función de la postura que he sostenido al ejercer la magistratura tanto de baja instancia como en esta Alzada a partir de una conjugación tanto de la literalidad como de la finalidad de la norma, a la luz de la línea de doctrina de orden

superior citada, entiendo que corresponde votar al interrogante planteado, por la negativa.

A la misma cuestión la Dra. Netri dijo: Conforme opiniones ya vertidas (v. gr., entre otros similares, “Galvan Alejo c/Swift Argentina SA s/Abreviado”, Acuerdo N° 455/22) a las cuales me remito en honor a la brevedad, adhiero a los votos de los Dres. Mana, Marchionatti, Restovich, Angelides, Pastorino y Deco, votando, consecuentemente, al interrogante planteado, por la negativa.

Practicada la votación pertinente y atento el resultado de los votos coincidentes de la totalidad de los Camaristas, con la aclaración de que la Dra. Lucía María Aseff expresamente mediante Acuerdo n°3/2023 dejó por sentado que no estaba de acuerdo con la convocatoria para conformar Tribunal Pleno, esta Excelentísima Cámara de Apelación en lo Laboral, **Resuelve:** Responder negativamente al interrogante “¿Deviene la obligación del empleador de consignar, automáticamente y de conformidad a lo normado en los arts. 904 y ss, la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo en el caso de contumacia del trabajador?”. Insértese, déjese copia en autos y hágase saber. FIRMADO: PASTORINO (PRESIDENTE)/ MANA/ MARCHIONATTI/ RESTOVICH/ ASEFF/ ANGELIDES/ DECO/ NETRI (VOCALES)/ CABÓS (SECRETARIO)

ES COPIA

