



Importancia de entrega de documentación en caso de rescisión de relación laboral

Cuando una empresa toma la decisión de despedir a un trabajador, al mismo tiempo se obliga a cumplir con el pago de una indemnización, tal como lo establece la Ley de Contrato de Trabajo (LCT); y otras exigencias, entre las cuales, se destaca la entrega de los certificados laborales.

Esta obligación cobra relevancia si se tiene en cuenta que, de no poner a disposición del empleado tal documentación, de hacerlo en forma extemporánea, o sin cubrir todos los requisitos para su emisión, es altamente probable que los magistrados decidan aplicar una multa a la empresa en caso de un reclamo judicial.

Contrariamente, puede suceder que el dependiente no pase a retirar los y es ahí cuando la empresa debe estar atenta, dado que ponerlos a disposición no alcanza para que ésta no sea multada.

Es necesario que las firmas intimen, de forma fehaciente, al empleado. Y si, a pesar de ello, el trabajador no concurre, el siguiente paso es intentar consignarlo judicialmente para estar cubierto.

En un reciente caso, que se dio a conocer en estos días, la Justicia rechazó el reclamo de un dependiente que pretendía ser indemnizado con el equivalente a tres sueldos, aduciendo la falta de cumplimiento del artículo 80 de la LCT.

La sentencia tuvo sustento en que la compañía pudo demostrar que informó al empleado, a través de una carta documento, que los certificados habían sido puestos a disposición en tiempo y forma, pero que no habían sido retirados.

Además, sirvió como elemento de prueba que la compañía le haya ofrecido en la audiencia de conciliación ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) y que, en ese marco, el dependiente se había negado a recibirlos, situación que la firma consignó judicialmente.

