

GRISPO | Abogados

Castro Pozo - García Palacios - Lopena - Medina - Tirini



Derecho corporativo

Fusiones, adquisiciones, conflictos societarios, sindicatura, redacción de contratos, análisis y dictámenes profesionales.

Derecho comercial

Defensa del consumidor. Reestructuración de pasivos. Ejecución de deudas. Recuperación de carteras en mora. Litigios comerciales.



Derecho laboral

Asesoramiento y prevención de conflictos de alta complejidad. Atención de conflictos individuales y colectivos. Auditorías de casos. Análisis de casos especiales por estatutos.

Derecho civil

Asesoramiento integral. Contratos de fideicomisos y prestaciones de servicios. Divorcios y liquidaciones de la sociedad conyugal. Daños y perjuicios. Cumplimiento de contratos.



• UBICACIÓN

Tucumán 637, 3° (CABA)
Buenos Aires, Argentina.

• TELÉFONO

5293-3133 (líneas rotativas)

• MÁS INFORMACIÓN

estudio@estudiogrispo.com.ar



Dra. Mariana Medina

Abogada y mediadora, Posgrado en Asesoramiento Jurídico de Empresa (Universidad Católica Argentina).

Asesora de empresas y especialista de el área de Derecho Laboral individual y colectiva.

Autora de numerosos artículos periodísticos en medios de comunicación.

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACION DEL EMPLEADO.

- Artículo 252 Ley de Contrato de Trabajo.-
- Ley de Reforma Previsional 27.426 (28/12/2017)

Reforma Previsional Ley 27.426: Modificaciones introducidas:

- Modificó el art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo elevando a 70 años la edad del empleado, para que el empleador *pueda intimarlo a jubilarse*, siempre que aquel reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal establecida en el artículo 17, inciso a), de la Ley 24.241 (la “PBU”).
- Redujo las contribuciones patronales que debe ingresar el empleador al sistema de seguridad social una vez que el trabajador reúne los requisitos necesarios para acceder a la PBU. Al respecto, estableció que el empleador únicamente deberá ingresar las contribuciones con destino al Régimen Nacional de Obras Sociales de la Ley 23.660 y las cuotas del Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley 24.557.

- Incorporó un último párrafo al artículo 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en virtud del cual la *indemnización por antigüedad* del trabajador que continúa prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación, *debe calcularse* considerando como fecha de inicio para el cómputo de la antigüedad, *la fecha del acuerdo de la prestación*.

- **El nuevo régimen legal de extinción por jubilación :**

El art. 252 se establece que a partir de que el trabajador cumpla 70 años (en lugar de los 65 años requeridos en el régimen derogado), y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU), *el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios* y demás documentación necesaria a esos fines.

A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio por un plazo máximo de un 1 año.

- Si el trabajador es notificado de la obtención del beneficio antes de que se cumpla el año, el contrato se extinguirá en ese momento sin ninguna obligación en materia indemnizatoria. Por ende, el trabajador se retira sin ninguna indemnización por la extinción del vínculo.
- Si el trámite excede el año, al cumplirse dicho plazo se producirá la extinción del contrato de puro derecho, sin que exista tampoco ninguna obligación en materia indemnizatoria.

Se puede jubilar antes el trabajador que cumpla la edad?

- Lo dispuesto en el párrafo precedente no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta [70] años de edad. Se recuerda que la edad en la que mujeres y hombres pueden iniciar su jubilación es de 60 y 65 años respectivamente. Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.
- A su vez, la intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo

- Art. 253 (LCT) agrega que en el caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el art. 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el art. 247, pero computando la antigüedad desde la fecha de otorgamiento del haber jubilatorio o posterior al año de preaviso para jubilarse.
- **En otros términos, el jubilado pierde la antigüedad anterior al cese, y se reabre el cómputo tomando como punto cero el reingreso o el día siguiente al otorgamiento de la jubilación por parte del ANSeS.**
- A su vez, en este supuesto solo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. También es aplicable lo dispuesto por el mismo artículo al trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, luego del goce del beneficio de la jubilación, considerándose la fecha del acuerdo de la prestación como inicio del cómputo de la antigüedad posterior al mismo.

- A la vez, los arts. 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo incorporan correctamente la jurisprudencia mayoritaria, y **el Plenario "Couto de Capa"** según el cual el trabajador que se jubila y reingresa y, el trabajador que se jubila y continúa trabajando son asimilables, y por ende, *ambos tendrán antigüedad en cero al recibir el haber jubilatorio y devengarán nueva antigüedad a partir de dicha fecha a los efectos de las normas compatibles.*
- El plenario no resulta contradictorio con lo dispuesto en el Art. 91 de la Ley de Contrato de Trabajo que establece que. "El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley".

Mediante el Decreto 110/2018, el Poder Ejecutivo Nacional establece:

- El empleador podrá requerir la información necesaria de la “ANSES” a fin de constatar si el trabajador se encuentra en condiciones de acceder a la PBU y, por su lado, la ANSES deberá instrumentar un mecanismo expedito para brindar la información mencionada a los empleadores, respecto de los trabajadores a su cargo.
- La “AFIP” y la ANSES, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán establecer las normas operativas para efectivizar el acceso del empleador al beneficio previsto para el pago de las contribuciones patronales. Por su lado, se faculta a la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a establecer las normas aclaratorias necesarias para dar cumplimiento a dicho beneficio.
- La ANSES deberá proporcionar al empleador una copia de la resolución por la que se otorga el beneficio al trabajador, y podrá hacerlo a través de medios electrónicos.

Es importante tener en cuenta que:

- Si la empresa optara por continuar la relación laboral con el trabajador jubilado debe seguir reteniendo e ingresando los aportes del trabajador jubilado a los organismos de la seguridad social, pues si bien el art. 253 de la Ley N° 20.744 habilita al trabajador jubilado a continuar prestando servicios en relación de dependencia sin dejar de cobrar su jubilación, deben realizarse los aportes al sistema provisional al igual que con cualquier otro trabajador.
- A los efectos de extinguir un contrato de trabajo con un trabajador que se encuentra en condiciones de jubilarse, siempre se recomienda efectuar la intimación al dependiente para que inicie los trámites jubilatorios, entregándole el certificado de servicios y demás documentación necesaria para realizar el trámite.
- Si la empresa omitiera esta intimación y el empleado obtiene el beneficio jubilatorio por su cuenta, no se puede afirmar que la empresa pueda extinguir el contrato de trabajo sin pagar ningún tipo de indemnización, ya que existe jurisprudencia contradictoria al respecto, por lo que se recomienda siempre efectuar la intimación.