

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aquí](#)



Buenos Aires, jueves 1° de marzo de 2018

N° 4212

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador:

Los nuevos artículos 252 y 253 de la Ley de Contrato de Trabajo y su reglamentación.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La reciente sanción de la Reforma Previsional, Ley 27.426, introduce algunas modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en especial, las normas que reglan la extinción del contrato de trabajo por **jubilación del trabajador**.

Entre estos cambios, se modifican los artículos 252 y 253 de la LCT, los cuales establecen la facultad del empleador de intimar al trabajador cuando éste se encuentra en condiciones de jubilarse, la extinción del contrato de trabajo por jubilación y el reingreso del trabajador jubilado.

¿Cuáles son los nuevos requisitos para intimar a un trabajador?

El nuevo texto del artículo 252 de la LCT.

El nuevo texto del **artículo 252 de la LCT, modifica el momento a partir del cual el empleador puede intimar al trabajador a jubilarse.**

Hasta la sanción de la ley 27.426, el empleador podía intimar al trabajador cuando reunía los requisitos para acceder a la prestación jubilatoria de la ley 24.241: 60 años de edad, con 30 años de aportes para las mujeres; y 65 años de edad, con 30 años de aportes para los hombres.

Se debe esperar a que el trabajador o la trabajadora cumplan 70 años de edad.

Con la reciente modificación, si bien tanto el hombre como la mujer pueden solicitar el beneficio previsional a los 60 o 65 años respectivamente, **el empleador se encuentra impedido de intimar al trabajador a iniciar los trámites jubilatorios hasta que cumpla los 70 años de edad**, tanto para el personal masculino como el femenino.

El dependiente a intimar debe reunir los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU).

Esta modificación no implica un cambio en la edad jubilatoria, sino que se demora la oportunidad para que el empleador pueda intimar al trabajador a jubilarse, pudiendo el trabajador solicitar el beneficio previsional conforme fija la ley 24.241, a los 60 o 65 años, dependiendo de su género. De lo contrario, podrá continuar prestando tareas y el empleador deberá continuar la relación hasta los 70 años, oportunidad en la cual recién podrá intimar al trabajador a jubilarse, si cuenta con los 30 años de aportes que fija la ley.

El **nuevo texto** de la LCT dispone lo siguiente en el artículo 252:

“A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, 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 y por un plazo máximo de un (1) año.

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.

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.

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”.

En consecuencia, una vez cumplidos los 70 años de edad, el empleador podrá intimar al trabajador -si éste no se jubiló anteriormente- a iniciar los trámites jubilatorios, y obtenido el beneficio jubilatorio o transcurrido el plazo de un (01) año desde la intimación fehaciente y entrega de los certificados de trabajo, se podrá extinguir la relación laboral sin pago de indemnizaciones.

Reglamentación del art. 252 LCT.

Con fecha 8 de febrero de 2018 fue publicado en el Boletín Oficial el **Decreto Nro. 110/2018**, que reglamenta la Ley 27.426 de Reforma Previsional, y la Ley 27.260 de Reparación Histórica para Jubilados y Pensionados.

Las intimaciones del art. 252 en curso, practicadas antes del 29 de diciembre 2017, quedan sin efecto.

En primer lugar, referente al art. 252 LCT, la reglamentación establece que los plazos previstos en dicho artículo, que hubieran comenzado a transcurrir con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma introducida por la Ley 27.426 (29 de diciembre de 2017), quedarán sin efecto.

Antes de intimar, es obligatorio pedir informe a la ANSES.

En segundo lugar, se dispone que el empleador que pretenda hacer uso de la facultad establecida por el art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo, **requerirá la información necesaria a la ANSES**, a fin de constatar el derecho que le asista al trabajador para obtener la Prestación Básica Universal, **debiendo la citada ANSES instrumentar un mecanismo expedito** para brindar la información mencionada a los empleadores, respecto de los trabajadores a su cargo.

Su texto.

Art. 4 – Reglamentación del art. 7 de la ley 27.426.

“Los plazos previstos en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 y sus modificatorias, que hubieran comenzado a transcurrir con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma introducida por la Ley Nro. 27.426, quedarán sin efecto.

El empleador que pretenda hacer uso de la facultad establecida por el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 y sus modificatorias, requerirá la información necesaria de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) a fin de constatar el derecho que le asista al trabajador para obtener la Prestación Básica Universal (PBU), conforme lo establecido por la Ley Nro. 24.241 y sus modificatorias. La citada Administración Nacional deberá instrumentar un mecanismo expedito para brindar la información mencionada a los empleadores, respecto de los trabajadores a su cargo.”

El nuevo agregado al art. 253 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La otra modificación que se efectúa a la Ley de Contrato de Trabajo, se encuentra dispuesta en el artículo 9 de la ley 27.426, que incorpora al artículo 253 de la LCT un último párrafo, el cual dice lo siguiente:

“También es aplicable lo dispuesto por el presente 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.”

Esta modificación al artículo 253 de la LCT incorpora lo que en la práctica venía realizándose a partir del Fallo Plenario "Couto de Capa, Irene Marta c. Areva S.A.", del 5 de junio de 2009, dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El trabajador que se jubila “pierde”, a los efectos del cálculo indemnizatorio, la antigüedad adquirida antes de jubilarse.

El artículo 253 de la LCT disponía que, en el caso de que un trabajador jubilado reingresase a las órdenes de un mismo empleador, la antigüedad a computar para las indemnizaciones por despido se calcularía desde que reingresó como jubilado a la fecha del distracto, no contemplando los casos en los cuales el trabajador hubiera continuado prestando tareas para el mismo empleador sin haberse producido un egreso y un reingreso, sino una continuidad laboral.

Caso del trabajador que se jubila y sigue trabajando en la misma empresa.

A partir del plenario "Couto de Capa", la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideró que el artículo 253 de la LCT también era aplicable a aquellos trabajadores que continuaron prestando tareas para el mismo empleador, sin producirse una baja y un alta en la contratación. Lo cual finalmente queda establecido en la ley con esta reforma, que recepta en el texto legal lo que venía sucediendo en la práctica.

Así, el nuevo art. 253 de la Ley de Contrato de Trabajo dice:

“Art. 253. —Trabajador jubilado.

En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, 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 artículo 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. (Párrafo incorporado por art. 7 de la Ley N° 24.347 B.O. 29/6/1994)

También es aplicable lo dispuesto por el presente 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. (Párrafo incorporado por art. 9 de la Ley N° 27.426 B.O. 28/12/2017. Vigencia: el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial)”.

Reglamentación del art. 253 LCT.

Como dijimos en el párrafo anterior, mediante el artículo 9° de la Ley 27.426, se incorporó al artículo 253 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 un párrafo relativo al cómputo de la antigüedad del trabajador jubilado que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador, a los efectos de la obligación que tiene el empleador de preavisar y del pago de la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245, o en su caso lo dispuesto en el artículo 247, de la citada Ley de Contrato de Trabajo.

La ANSES debe entregar al empleador copia de la resolución por la que se otorga la jubilación.

La reglamentación establece que la ANSES deberá proporcionar al empleador una copia de la Resolución por la que se otorga el beneficio al trabajador, pudiendo hacerlo por medios electrónicos.

Asimismo, establece que lo dispuesto en el tercer párrafo del art. 253 de la Ley de Contrato de Trabajo también es aplicable al trabajador titular de la Pensión Universal para el Adulto Mayor, establecida en la Ley 27.260.

Su texto.

Art. 6. Reglamentación del art. 9 de la ley 27.426.

“La ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) deberá proporcionar al empleador una copia de la Resolución por la que se otorga el beneficio al trabajador, pudiendo hacerlo a través de medios electrónicos.

Lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 253 de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, también es aplicable al trabajador titular de la Pensión Universal para el Adulto Mayor, establecida en la Ley Nro. 27.260.”



¿Qué trámite debe realizar el empleador para modificar sus datos ante la AFIP?

Si el empleador es una persona física, deberá presentar el formulario 460/F, por duplicado. En caso de ser una persona jurídica, deberá confeccionar el formulario 460/J. En el formulario correspondiente se deberán completar únicamente los rubros a modificar, y presentarlo ante la Agencia de AFIP correspondiente con la firma certificada del titular o apoderado.

Fuente: R.G. (AFIP) 10/1997

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)