

Boletín Informativo

Estudio Jurídico Santiago & Asoc.

19 de abril de 2018

1) Extinción del contrato de trabajo por jubilación del empleado. Quedan sin efecto el nuevo requisito de 70 años como elemento necesario para la extinción de relación laboral por jubilación, para todos aquellos plazos que hubieran comenzado a transcurrir antes del 29/12/17.

1

Mediante el Decreto 110/2018, el Poder Ejecutivo reglamentó el nuevo régimen de extinción del contrato de trabajo por jubilación del empleado, establecido por la Ley de Reforma Previsional N° 27.426.

Recordemos que la Ley de Reforma Previsional N° 27.426 introdujo, al respecto, los siguientes cambios:

(i) Modificó el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 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").

(ii) 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 N° 23.660 y las cuotas del Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557.

(iii) 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.

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

(i) Quedan sin efecto los plazos previstos en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que hayan comenzado a transcurrir con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma introducida por la Ley N° 27.426, es decir, antes del 29 de diciembre de 2017.

(ii) El empleador podrá requerir la información necesaria de la Administración Nacional de la Seguridad Social (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

Boletín Informativo

Estudio Jurídico Santiago & Asoc.

19 de abril de 2018

mecanismo expedito para brindar la información mencionada a los empleadores, respecto de los trabajadores a su cargo.

(iii) La Administración Federal de Ingresos Públicos (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.

(iv) 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.

(v) Lo dispuesto en el párrafo agregado al artículo 253 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 con relación al cómputo de la antigüedad del trabajador que continúa bajo las órdenes de un mismo empleador luego de obtenida la PBU, es decir, sólo desde el acuerdo de la prestación previsional, también es aplicable al trabajador titular de la Pensión Universal para el Adulto Mayor, establecida en la Ley N° 27.260.