

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Art. 1: Derógase el último párrafo del art. 6º del decreto 110/2018, reglamentario del art. 9º de la ley 27.426.

Art. 2: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Hugo Rubén Yasky

Blanca Inés Osuna

Itai Hagman

Nancy Sand

Sergio Omar Palazzo

Carlos Daniel Castagneto

Julia Strada

Hilda Clelia Aguirre

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto retoma la iniciativa anteriormente presentada bajo el n° de expediente 0748-D-2024.

El art 252 de la Ley de contrato de Trabajo, n° 20.744 (texto ordenado en 1976), permitía, en su redacción original, la extinción del vínculo laboral sin pago de indemnización en caso de que el trabajador estuviera en condiciones de obtener el haber previsional máximo. Ello en concordancia con el texto de la ley 18.037, que establecía un haber mayor según la cantidad de años de servicios laborados por sobre los mínimos legales para obtener el beneficio. Luego de la creación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (en su versión original de 1994) el texto del artículo 252 fue modificado en dos oportunidades. La primera modificación fue introducida por la ley 24.347, por la cual se permitía al empleador extinguir el vínculo laboral cuando el trabajador estuviera en condiciones de obtener “cualquiera de las prestaciones” previstas en la ley 24.241. Ante tal solución legal, de la que derivaban consecuencias perjudiciales para los ingresos de la persona que pasaba de la situación laboral activa a la de jubilada percibiendo el haber mínimo en lugar de su remuneración, se buscó una solución a través de la reglamentación de la norma, que clarificó en qué casos y bajo qué circunstancias se podía intimar al trabajador a obtener su jubilación para poder extinguirse la relación sin pago de la indemnización.

Así, el decreto 679/95, en su artículo 5º, estableció que: *“El empleador podrá hacer uso de la facultad otorgada por el art. 252 del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 t.o. Dto. 390/76 y su modificatoria 24.347) cuando el trabajador reune los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica*

Universal (PBU), salvo en el supuesto previsto por el segundo párrafo del art. 19 de la Ley 24.241.”

Con dicha reglamentación quedaba claro que no se podía intimar a un trabajador por ninguna otra razón (ni siquiera por edad avanzada) ya que dicho beneficio regulado en la ley 24.241 no contiene una PBU completa sino solamente el 70 por ciento de dicho parámetro. Obviamente, tampoco era factible intimar por la posibilidad de acceder a una pensión.

En dicha ocasión se modificó también el art 253, que disponía:

“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. 7º de la ley N° 24.347.)

El problema que presentaba la nueva norma era que se refería al trabajador que “reingresaba” y nada mencionaba del trabajador que “continuaba” en su puesto de trabajo. Este tema llevó a innumerables litigios que dieron lugar a un fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Nº 321, autos “Couto de Capa”, del 5 de junio de 2009).

Por ello, para que la cuestión fuera clara y no diera lugar a dudas en cuanto a que, ante la extinción del vínculo laboral y a los fines indemnizatorios solo debían computarse los servicios desempeñados desde la fecha que se obtuvo el beneficio previsional, la ley 27.426 modificó nuevamente el art. 252 de la LCT, manteniendo el criterio del decreto reglamentario y estableciendo claramente aquello que fue omitido en la reforma anterior, en estos términos:

“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.”

La norma es clara en el sentido de que es factible que el empleador intime al trabajador a jubilarse, extinguiéndose la relación sin indemnización, cuando aquel se encuentra en condiciones de obtener una PBU completa.

A partir de ese momento, si el trabajador continuara trabajando, la antigüedad para un despido futuro solo se computa desde la fecha de la jubilación y no desde la fecha real de ingreso. Por ello la misma ley reformadora agregó al art 253 de la LCT el siguiente párrafo:

“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.”

Obviamente, la norma se refiere a aquellos trabajadores que obtuvieron la jubilación ordinaria.

El último párrafo del art. 6º del decreto 110/18 (reglamentario del art. 9º de la ley 27.426), incurriendo en un notorio exceso de facultades, establece que: “Lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 253 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976) con sus modificatorias, también es aplicable al trabajador titular de la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM), establecida en la ley N° 27.260”.

¿Cuáles son las consecuencias perniciosas de esta norma? Conviene ilustrar ello un ejemplo: un trabajador ingresa a trabajar a una empresa a los 55 años de edad, al cumplir 65 ya está en condiciones de obtener la PUAM y seguir trabajando. Así lo hace, y cuando el empleador decide despedirlo ya no computará para el pago de las indemnizaciones los diez años de servicios del lapso que va desde que ingresó efectivamente a la empresa a los 55 años hasta que obtuvo la PUAM, a los 65 años. El trabajador, por tanto, recibirá una indemnización mucho menor que la que hubiera correspondido de no estar vigente el art. 6º, último párrafo, del decreto 110/18, y además un paupérrimo beneficio previsional, inferior al mínimo legal y sin beneficio de pensión para sus derechohabientes.

Por ello, en el entendimiento de que ha existido un exceso reglamentario que es, además, gravemente perjudicial para el sector trabajador, es que solicitamos a nuestros pares que nos acompañen en el presente proyecto de ley.

Hugo Rubén Yasky

Blanca Inés Osuna

Itai Hagman

Nancy Sand

Sergio Omar Palazzo



2026 – Año de la Grandeza Argentina”

Carlos Daniel Castagneto

Julia Strada

Hilda Clelia Aguirre