

Novedades Laborales

Enero 2018

Por Dr. Nicolás Prieto López

Implicancias de la reforma previsional en el ámbito laboral



Modificación en la intimación legal para obtener el beneficio jubilatorio.

En los últimos días han sido publicadas en el Boletín Oficial novedades relevantes en materia laboral, previsional y de seguridad social, que –dada la época del año- no han tenido el nivel de trascendencia que hubieran tenido de producirse o publicarse en Marzo u otro mes de plena actividad judicial.

La extensión del promedio en la edad de vida en el mundo, conlleva los primeros destellos en las relaciones laborales de Argentina, siempre esquiva a los cambios profundos de la ley de Contrato de Trabajo.

I. Modificación a la facultad empresaria de intimar al trabajador a iniciar los trámites jubilatorios.

Concretamente, la Ley 27.426 del Congreso de la Nación (conocida como REFORMA PREVISIONAL), aprobada en aquellos agitados y violentos días previos a navidad (18/12/17), fue publicada en el Boletín Oficial el pasado 28/12/2017, estableció una modificación trascendente en materia laboral, **reformando la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 252 LCT, vinculado a la facultad que posee el empleador de intimar al trabajador para que inicie los trámites jubilatorios.**

La modificación consiste en la extensión del plazo etario - de 65 a 70 años de edad - establecido en la norma laboral, que poseía el empleador para intimar al trabajador a iniciar los trámites jubilatorios y transcurrido el año -de dicha intimación- extinguir el contrato de trabajo sin obligaciones indemnizatorias.



Es importante destacar que la normativa actual conlleva **para aquellos empleados que aún no hayan sido intimados fehacientemente su fecha de entrada en vigencia (29/12/2017), porque por entonces no contaban con los requisitos de la ley 24.241 para gozar de sus beneficios jubilatorios (65 años de edad los varones y 60 las mujeres –aunque estas últimas con opción a seguir trabajando hasta los 65 años-, con 30 años de servicios con aportes), ya no podrán ser intimados a iniciar sus trámites jubilatorios hasta que tengan 70 años de edad cumplidos.**

Esto no implica que el trabajador no pueda iniciar (voluntariamente) su trámite jubilatorio. Puede jubilarse (el hombre a los 65 años, la mujer a los 60 o a los 61, o a los 62 o pueden a partir de ahora- seguir trabajando sin jubilarse y hasta los 70 años).

II. Casuística del caso.

Se pueden dar, a la luz de esta nueva norma distintos escenarios legales que deberán ser analizados detenidamente por el área de Recursos Humanos de cada empresa, que se detallan a continuación para mayor claridad:

a) Trabajador varón con menos de 65 años o mujer con menos de 60 años, estaba claro que no se lo podía intimar bajo el anterior régimen a que inicie los trámites jubilatorios antes de cumplir dichas respectivas edades (pues la intimación hubiera sido considerada “ineficaz” por la justicia laboral). Pues bien, ahora se ha reformado radicalmente la ley, pues **a partir de enero 2018, el empleador sólo queda habilitado a intimar al empleado cuando el trabajador (sin distinguir si hombre o mujer) cumple 70 años de edad.** Lo anterior no implica modificar la edad jubilatoria, que continúa siendo 65 años para varones y 60 para mujeres (que siempre tuvieron la opción de seguir trabajando hasta los 65).



b) Si el trabajador (no intimado) **CUMPLE CON LOS REQUISITOS JUBILATORIOS** de la Prestación Básica Universal –PBU¹ - (haya iniciado o no los trámites jubilatorios) , y continúa trabajando luego de reunir los mismos, **el empleador queda obligado exclusivamente a ingresar, a partir de dicho momento** los aportes del trabajador (retenidos del salario bruto) y las contribuciones patronales con destino a los sistemas de OBRA SOCIAL y RIESGOS DEL TRABAJO (sin que tenga que pagar otros aportes y contribuciones patronales, tales como jubilación, PAMI, conforme Art. 8º Ley 27426).

c) Si el trabajador (no intimado) VOLUNTARIAMENTE INICIA EL TRÁMITE JUBILATORIO Y OBTIENE LA JUBILACIÓN **ANTES DE LOS 70 AÑOS**, el empleador **puede declarar extinguido** el vínculo laboral, sin obligación de pagar indemnizaciones por la antigüedad que prevean la LCT o los estatutos profesionales (leyes especiales o regímenes laborales especiales);

d) Si el trabajador (no intimado) VOLUNTARIAMENTE INICIA EL TRÁMITE JUBILATORIO Y OBTIENE LA JUBILACIÓN ANTES DE LOS 70 AÑOS pero el empleador “tolera” o consiente en que continúe prestando servicios (ya sea interrumpiendo la prestación por un tiempo o de modo ininterrumpido –más allá de la BAJA AFIP Y ALTA como jubilado para el cambio de TIPOLOGÍA CONTRACTUAL Y DE NIVEL DE CARGAS SOCIALES, que son distintas en su situación como trabajador jubilado en actividad) , **de todos modos puede despedir en cualquier momento al trabajador-jubilado**, otorgando el preaviso y pagando la indemnización por despido **computando exclusivamente el tiempo de la antigüedad acumulada desde la “concesión del beneficio jubilatorio” en adelante (y si no preavisa, paga la indemnización por preaviso correspondiente, sólo en base a dicha antigüedad posterior a la jubilación).**

¹ Son requisitos para la obtención de la Prestación Básica Universal, los siguientes: a) Hombres que hubieran cumplido sesenta y cinco (65) años de edad ;b) Mujeres que hubieran cumplido sesenta (60) años de edad, c) Acrediten treinta (30) años de servicios con aportes computables.

Se ha incorporado un párrafo al artículo 253 LCT que recoge la doctrina del Fallo Plenario de la Cámara Laboral “Couto de Capa, Irene Marta vs. Areva S.A. s. Ley 14546 (C.N.A.T. - Fallo plenario n° 321 – 05/06/2009)

e) Si el trabajador varón que cumple 65 años o mujer que cumple 60 años NO INICIA VOLUNTARIAMENTE LOS TRÁMITES JUBILATORIOS y, por tanto, NO OBTIENE el beneficio jubilatorio, **el empleador no puede ni intimarlo a iniciar dichos trámites (hasta que tenga 70 años cumplidos), ni puede despedirlo con costo económico disminuido (debería en tal caso pagar una abultada indemnización por toda la antigüedad anterior), aunque sí puede pagar menos cargas sociales, porque el trabajador reúne los requisitos de la PBU.**

f) Al igual que en el esquema anterior a la reforma (pero ahora con 70 años cumplidos), una vez intimado el trabajador a iniciar los trámites jubilatorios (insisto: sólo con 70 años cumplidos) el empleador queda obligado a mantener el vínculo laboral durante un plazo máximo de 12 meses o hasta que el trabajador obtenga el beneficio jubilatorio (lo que ocurra primero) y en tal caso la extinción del vínculo se debe declarar expresamente y no da lugar al pago de indemnizaciones de ningún tipo. Si el empleador consiente que el trabajador jubilado continúe trabajando pese a la obtención del beneficio, se repite la solución ya indicada y en caso de un ulterior despido injustificado sólo se debe indemnizar (preaviso omitido e indemnización por antigüedad) considerando la antigüedad sólo a partir de la fecha de concesión del beneficio jubilatorio.

g) Una situación muy delicada se ha generado, a raíz de la modificación del texto del artículo 252 de la L.C.T., respecto de aquellos trabajadores que reuniendo antes de Dic. 2017 los requisitos para obtener la jubilación de la ley 24.241 ya habían sido intimados válidamente antes del 27/12/2017 al inicio de los trámites jubilatorios, pues pese a que el texto del artículo 252 LCT en su redacción anterior y su redacción actual indica expresamente que “la intimación” al inicio de los trámites jubilatorios implica la notificación del preaviso establecido por la LCT o disposiciones similares contenidas en estatutos especiales y simplemente el acto ya cumplido de la intimación termina de

generar sus efectos una vez que culmina el plazo de 12 meses desde la fecha de la intimación (ocurrida antes de la reforma), lo cierto es que la imprevisión legislativa - pues bien pudieron haber incluido una norma que resolviera expresamente las hipótesis de transición como la que aquí se indica- podría generar una contingencia significativa y que el trabajador cuya relación es declarada extinguida por el empleador en Marzo 2018, en base a una intimación a iniciar los trámites jubilatorios ocurrida , por ejemplo, en Marzo 2017, por haber transcurrido 12 meses aun cuando el trabajador no haya obtenido el beneficio jubilatorio, reclame las indemnizaciones por despido considerando toda la antigüedad anterior al acto de declaración de la extinción, sobre la base argumental de considerar invalidada la intimación de Marzo 2017 por la posterior reforma legislativa de Dic. 2017. Entendemos que a la luz de los principios rectores del derecho del trabajo, la relación laboral deberá ser mantenida hasta los 70 años, generando una nueva intimación a iniciar los trámites jubilatorios.

h) Finalmente la nueva redacción del art. 252 LCT también confirma que no puede ser intimado (válidamente) el trabajador que aun contando con 70 años de edad cumplidos, no reúna los requisitos de “años de servicios con aportes” exigidos para obtener la P.B.U.

III. Nueva redacción del Artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 252. - Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación laboral



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.

(Artículo sustituido por art. 7° de la [Ley N° 27.426](#) B.O. 28/12/2017. Vigencia: el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial)



IV. Nueva redacción del Art. 253 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Texto artículo 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. 8° de la Ley N° 27.426 B.O. 28/12/2017. Vigencia: el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial)

V. Recomendaciones y sugerencias legales a adoptar.

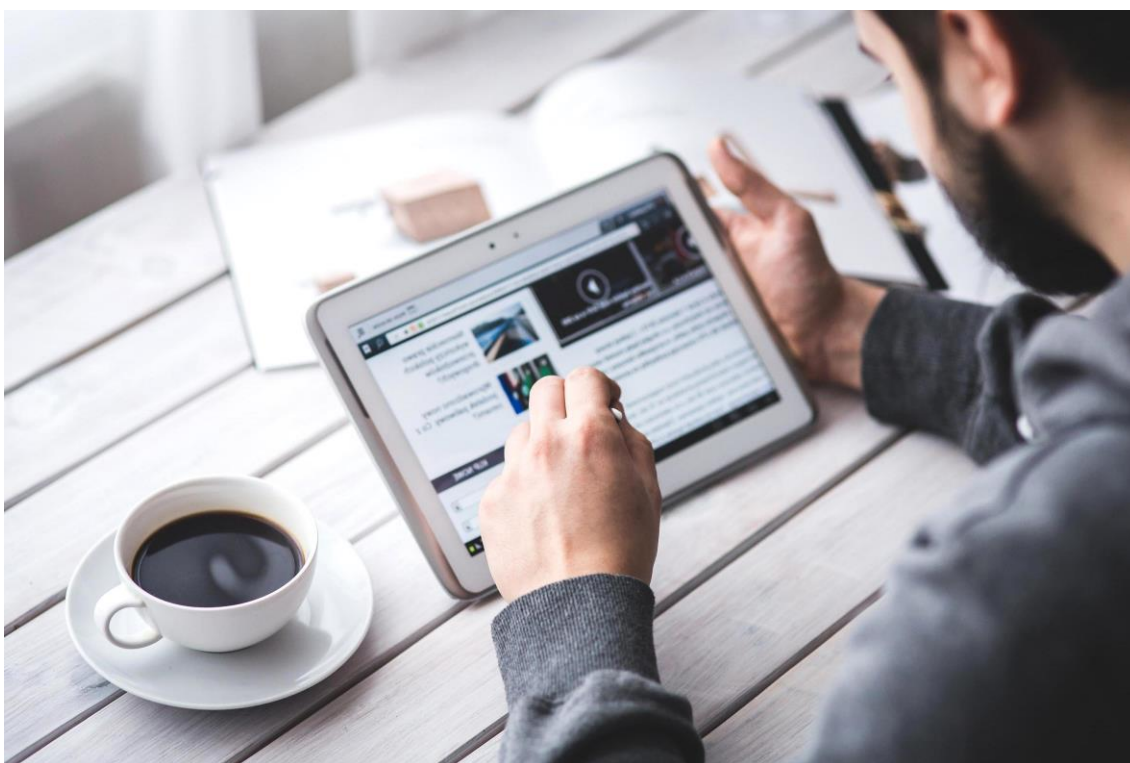
El empleador deberá monitorear de modo permanente qué trabajadores dentro de su plantilla reúnen los requisitos para obtener la PBU, para realizar el trámite de cambio de condición en Mi Simplificación y comenzar a pagar -a partir del mes subsiguiente a reunirse tales requisitos- exclusivamente los aportes y contribuciones de OBRA SOCIAL y RIESGOS DEL TRABAJO, únicamente.

Es recomendable, por tanto, solicitar a todo el personal ingresante una lista SABANA ANSES o HISTORIA PREVISIONAL como condición o requisito de ingreso a la empresa (pues ulteriormente el empleado puede negarse o ser reticente a entregar dicha información / documentación y el empleador no podrá conseguirla oficialmente, porque la ANSES no lo considera con derecho a pedirla).

A partir del cumplimiento de las presentes recomendaciones se podrá evitar contingencias futuras o situaciones dentro de la relación laboral que deriven en un conflicto legal.



La obligatoriedad del libro de Sueldos Digital a partir del 1° de febrero de 2018 en CABA



El comienzo del año 2018, nos dirige a la modernización de la documentación laboral obligatoria que deben llevar los empleadores en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Dicho objetivo busca la simplificación de los trámites requeridos por el mencionado ente estatal y asimismo la adopción de medidas gubernamentales tendientes a la reducción del consumo masivo de papel en busca de una mayor sustentabilidad de todas las áreas del Estado.

En el marco anteriormente señalado, la subsecretaria de Trabajo de la Ciudad dictó la resolución 2623/SSTIYC/17 a partir de la cual, se instrumenta el “Sistema para la rúbrica de documentación Laboral en forma digital de la C.A.B.A” y funcionará como medio válido para la presentación de libros y documentación laboral obligatoria.

Dicha resolución obliga a la adhesión al sistema digital de gran parte de los empleadores cuya sede principal y/o sucursal y/o filial se encuentre en jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos, a partir del 1º de Febrero de 2018. Vale destacar que -hasta el momento- la digitalización solo resulta aplicable al Libro Especial establecido en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Deberán adherirse al sistema de rubrica digital de libros laborales (art. 52 LCT) aquellos empleadores que:

- a) **Rubriquen microfichas**, cualquier sea el número de empleados que posean, siendo el primer libro obligatorio a presentar el correspondiente al período enero 2018.
- b) **Empleen a veinte (20) o más trabajadores** y que al momento de entrada en vigencia de la resolución utilicen la modalidad “hojas móviles” o “libro manual” siendo el primer libro obligatorio a presentar el correspondiente al período enero 2018.
- c) **Empleen a diez (10) o más trabajadores** y que al momento de entrada en vigencia de la resolución utilicen la modalidad “**hojas móviles**” o “**libro manual**” siendo el primer libro obligatorio a presentar el correspondiente al período febrero 2018. En este caso, deberán adecuarse al sistema a partir del 1 de marzo de 2018.



Asimismo, solo podrán realizar la presentación digital los empleadores -cualquiera sea su modalidad de rubrica y el número de trabajadores que posean- que hayan cumplido con el reempadronamiento en el “Registro de Empleadores On Line” conforme lo establecido en la Resolución 1894/2017 de la Secretaria de Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires.

Firma Digital

Conforme lo establecido en el artículo 288 del “nuevo” Código Civil y Comercial de la Nación, en los instrumentos generados por medios electrónicos, el requisito de la firma de una persona se cumple si se utiliza una firma digital, que asegure indubitadamente la autoría e integridad del instrumento. La firma digital es una herramienta que le otorga a un documento electrónico la misma validez jurídica que a uno rubricado de puño y letra.



A partir de la adhesión al sistema digital, la información requerida por la legislación laboral se envía mediante un archivo electrónico, que **deberá firmarse digitalmente para garantizar su autenticidad, lo que obligará al empleador a contar con firma digital.**

Debido a lo expuesto, el empleador, apoderado o representante legal deberán contar con el certificado de firma digital. **El mismo se obtiene ante la Oficina Nacional de Tecnología de la Información (ONTI), dependiente del Ministerio de Modernización,** a través de una empresa proveedora de firma digital. Quien pretenda obtener la firma digital sólo deberá poseer DNI y la constancia de Inscripción ante AFIP.

Posteriormente y luego de poseer la registración de la firma digital, se deberá obtener la clave de la ciudad y del sistema TAD que administra la AFIP, para adherir el certificado de firma digital a la empresa luego de las confirmación de rigor del sistema informático y así ingresar la documentación del libros de sueldo (art. 52 LCT) y abonar el trámite de rúbrica de libro digital.

