Reforma Previsional

Intimaciones cursadas antes de la vigencia de la reforma

La Ley 27.426, entró en vigencia el 29/12/2017, el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial. La misma modifica la edad a la que el empleador puede intimar al trabajador, sustituyéndola por 70 años de edad y 30 años de servicios con aportes.

Surge la cuestión de si este cambio normativo afecta la continuidad y eficacia de intimaciones anteriores a la vigencia de la ley, estas quedarán sin efecto, salvo que el trámite jubilatorio haya sido iniciado.

En consecuencia, el empleador que intimó al trabajador a jubilarse bajo la vigencia de la anterior Ley 24.241, deberá reiterar la intimación cuando el trabajador cumpla con los requisitos indicados en la reforma, es decir cumpla los 70 años de edad. Debe concluirse que, en realidad, lo que queda sin efecto es la intimación misma, en virtud de la norma reglamentaria.

Exención parcial de las contribuciones

La Ley 27.426, en su art. 8, dispone una exención parcial de contribuciones del empleador a partir de que el trabajador reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal establecida en el artículo 17, inc. a) de la Ley 24.241.

En ese supuesto el empleador deberá ingresar los aportes del trabajador y respecto de las contribuciones patronales, solamente las destinadas al Régimen Nacional de Obras Sociales y las cuotas del Régimen de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557).

Trabajador jubilado que continúa la prestación de servicios

El fallo plenario 321 Couto de Cappa, Irene c/Areva s.a. s/Ley 14.546 (05/06/2009) estableció que es aplicable lo dispuesto en el artículo 253 último párrafo LCT al caso de un trabajador que sigue prestando servicios sin interrupción a las órdenes del mismo empleador. Se resolvió que solo resulta computable a los efectos de la indemnización por despido la antigüedad acumulada por el trabajador con posterioridad a la obtención del beneficio provisional.

El Decreto reglamentario 110/2018 dispone que la Administración Nacional de la Seguridad Social deberá proporcionar al empleador una copia de la Resolución por la que se otorgue el beneficio al trabajador, pudiendo hacerlo a través de medios electrónicos.