

Trabajadores jubilados. Despido sin solución de continuidad entre el inicio del goce del beneficio y la reanudación de tareas a las órdenes del mismo empleador

Por Alberto Martínez Costa

1. Introducción [\[arriba\]](#)

Por medio del presente busco analizar el modo en que debe contabilizarse la antigüedad de un trabajador a los efectos indemnizatorios, cuando éste resulta beneficiario de una prestación jubilatoria y es despedido sin existir solución de continuidad entre el inicio del goce del beneficio mencionado y la reanudación de las tareas a las órdenes del mismo empleador. Es decir, cuando no media una brecha temporal entre la obtención del beneficio y el cese de sus tareas.

Para el correcto análisis de la presente cuestión, resultará necesario analizar en primer lugar el carácter de indeterminado que tiene el contrato de trabajo y posteriormente las disposiciones relativas a la prestación del beneficio jubilatorio contempladas en las Leyes N° 24.241, 24.347 y 20.744 de Contrato de Trabajo N° 20.744 (de ahora en más LCT). Asimismo, resulta esencial para esta análisis el fallo plenario N° 321 emanado de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (de ahora en más CNAT), “Couto de Capa, Irene M. c/Areva S.A. s/Ley 14.546”[1].

2. Carácter indeterminado del contrato de trabajo [\[arriba\]](#)

El contrato que da origen a la relación de trabajo puede tener una duración determinada, supuesto en el cual se fija su término final, o indeterminada, cuando no se establece el momento de su extinción.

De esta manera cobra relevancia el principio de estabilidad en el empleo, que intenta establecer una línea continua entre el lapso activo de duración de la relación y el ingreso a la pasividad, mediante la protección contra el despido arbitrario garantizada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.[2]

En este orden de ideas, la LCT privilegia la modalidad de contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Se desprende ello de la letra de su artículo 90[3], el cual enuncia como principio general que el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado, estableciéndose a su vez excepciones en las que no abundaré, toda vez que no se relacionan con la materia del presente análisis. En este orden de ideas, el artículo 91 de la LCT[4] prevé la duración de los contratos indeterminados, hasta que el trabajador alcance la edad y los años de servicio requeridos por los regímenes de la seguridad social para acceder al beneficio jubilatorio. Todo esto sin soslayar que dicho artículo prevé la finalización anticipada si se configuran alguna de las causales de extinción previstas en la LCT.

Esta cuestión encuentra su vinculación con la estabilidad del empleo y la permanencia de la relación. Los trabajadores que se encuentran contratados por tiempo indeterminado, detentan el derecho de permanecer en el empleo durante todo el tiempo de su vida laboral. Ese derecho, únicamente cede ante el acaecimiento de una de las causales contempladas por la LCT, para configurarse el despido. El legislador, interesado en al perdurabilidad del vínculo ha establecido un sistema normativo, limitado a los efectos extintivos de determinados actos o estableciendo consecuencias patrimoniales frente a situaciones de extinción de la relación laboral sin culpa del trabajador.[5]

3. Jubilación [\[arriba\]](#)

La jubilación no es una causal de extinción automática del contrato de trabajo, ni por operación de la ley. La extinción no es tal por la jubilación, sino por el despido (o renuncia o acuerdo) del trabajador en condiciones de jubilarse, despido al que la ley releva de las consecuencias indemnizatorias.[6] Conforme fuera expuesto previamente, el contrato resulta indeterminado y encuentra su ocaso cuando el trabajador alcanza la edad y los años de servicio requeridos para acceder al beneficio jubilatorio. Esta es la limitación temporal que recepta la LCT para los contratos de trabajo en esencia indeterminados.[7] De este modo, si el trabajador no ejerció su derecho en forma tempestiva, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. Indica de este modo el artículo 252 de la LCT que a partir del momento de la intimación el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por el plazo máximo de un año. 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. Se advierte entonces que la técnica legislativa posibilita que el empleador extinga el contrato sin consecuencias indemnizatorias. Pues producida la intimación y luego de la entrega de la documentación, el contrato queda sujeto a una condición: el otorgamiento del beneficio jubilatorio o que haya transcurrido un año a partir de la notificación y entrega de la documentación.

La estabilidad se concibe y explica como una garantía de permanencia que llega al momento en que el trabajador alcanza las condiciones para jubilarse. Llegado ese punto tiene una lógica indiscutible plantear que la rescisión del contrato se pueda disponer sin indemnizaciones que sancionen una violación de la estabilidad que ya no es tal violación, porque ya no hay estabilidad. Esta idea procura la necesidad de administrar cierta movilidad natural del mercado de trabajo y no convertir a la obligación de mantener el contrato en una que sea irresoluble y demasiado gravoso para el empresario. Pues el único modo por el cual puede obtenerse una prestación jubilatoria es por la extinción del contrato de trabajo.

4. Régimen de la Ley N° 24.241 - Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones [\[arriba\]](#)

La Ley N° 24.241, rige el subsistema de la seguridad social en nuestro país, el cual tiene como objeto la protección de la vejez, la edad avanzada, la invalidez y las consecuencias de la muerte. La piedra angular de este sistema es el otorgamiento de prestaciones por parte del estado.[8]

La Ley N° 24.241 de sistema integrado de jubilaciones y pensiones determinaba en su art. 34[9] la incompatibilidad del cobro del haber jubilatorio con cualquier actividad que fuera desarrollada en relación de dependencia. Así, si el beneficiario de una prestación básica universal reingresaba a la actividad en relación de dependencia, se le suspendía el goce de la prestación jubilatoria, hasta tanto cesaba en dicha actividad. Esta disposición atentaba contra la posibilidad de mantener una relación laboral, encontrándose el trabajador en condiciones de percibir su prestación jubilatoria. En este contexto, resultaba muy común que un importante número de trabajadores jubilados decidiera volver a prestar servicios, en razón de la insuficiencia de las jubilaciones que cobraban, otros por encontrarse aptos física y psíquicamente, para seguir laborando aunque mas no sea a tiempo parcial. Dichas prestaciones se realizaban en condiciones irregulares, sin generar aportes y dificultando también el ingreso de trabajadores jóvenes al mercado laboral.

5. Régimen instaurado por la Ley N° 24.347 [\[arriba\]](#)

Ante esta situación, el legislador a través de la Ley N° 24.347,[10] realizando un adecuado análisis de la realidad imperante, modificó esta cuestión eliminando la mencionada incompatibilidad. De este modo, se regularizó la coexistencia de un beneficio jubilatorio con la posibilidad de prestar tareas en relación de dependencia. El hecho de que el trabajador hubiera pasado a la condición de pasivo, ya no le prohibía volver al mercado de trabajo, sin limitación alguna, manteniendo su obligación de efectuar aportes y el empleador contribuciones destinadas al fondo nacional de empleo.[11]

Así, se tornó habitual la circunstancia por la cual los trabajadores que detentan un beneficio previsional, en forma paralela al mismo, desempeñen tareas en relación de dependencia. Dichas tareas pueden tener lugar laborando a las órdenes del mismo empleador, habiendo transcurrido un período de tiempo desde la obtención del beneficio jubilatorio y la prestación de las tareas o no.

Ante esta nueva modalidad instaurada por la Ley 24.347, empezaron a suscitarse las consecuencias de los despidos de los trabajadores jubilados. Huelga destacar que ante esta circunstancia, el empleador no se puede eximir de las prestaciones indemnizatorias al provocar una nueva denuncia del contrato de trabajo. Resulta fundamental entonces determinar cual es la antigüedad que debe computarse a los efectos indemnizatorios. De este modo el art. 253[12] de la LCT específicamente contempló la situación del titular del servicio previsional que volvía a prestar servicios en relación de dependencia, pudiendo el empleador disponer la extinción del contrato de trabajo, con obligación de preavisar y abonar la indemnización por antigüedad prevista en el art. 245 de la LCT, debiendo computarse esta última desde el tiempo de servicio posterior al cese.

Pero se advierte que el artículo 253 de la LSC no contempla en forma específica como debe contabilizarse la antigüedad de un trabajador a los efectos indemnizatorios cuando resulta beneficiario de una prestación jubilatoria y es despedido sin existir solución de continuidad entre el inicio del goce del beneficio mencionado y la reanudación de las tareas a las ordenes del mismo empleador. Pues únicamente describe el modo en que debe computarse la indemnización de un trabajador reingresante.

Esta es la génesis de la cuestión planteada por el presente.

Ahora bien, la reforma introducida al art. 253 de la LCT, aclara la cuestión relativa a que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentra en condición de jubilarse, el goce efectivo del beneficio presupone la extinción. Es decir, que el trabajador, si no ha cesado antes, tiene que hacerlo para percibir el importe de la jubilación.[13]

Asimismo aclara que en caso de trabajadores jubilados que vuelven a prestar servicios, de extinguirse el contrato, y debiéndose la indemnización del art. 245, a los efectos de la antigüedad debe computarse el tiempo de servicio posterior al cese. Ello por considerar que al reingreso se había iniciado una nueva relación laboral. Esta situación surge de lo previamente expuesto, toda vez que para nuestra ley, el goce efectivo del beneficio jubilatorio presupone la extinción del vínculo.

Se desprende entonces la interpretación relativa a que se trata de dos contratos independientes, sin perjuicio de la solución de continuidad de la relación laboral. El primero que cesó al obtenerse el beneficio previsional y el segundo que se inicia con posterioridad. Reitero, el hecho de que el inicio del beneficio y la vigencia del nuevo contrato no estén separados temporalmente, no implica que no se trate de dos contratos diferentes.

En este sentido, el Tribunal Supremo de Córdoba, ha determinado que la ley no quiso convertir la relación laboral en la que interviene un trabajador que regresa a la vida activa en más onerosa que la común, sino evitar que resultara menos que la de los demás trabajadores. Agregó que por ello en el caso del empleado que continúa trabajando luego de obtener el beneficio jubilatorio, o bien reingresa a las órdenes del mismo empleador, la antigüedad a computarse para la determinación de la indemnización establecida en el art. 245 de la ley de contrato de trabajo, debe ser la comprendida a partir del otorgamiento del referido beneficio, hasta el momento en que se produzca la extinción del vínculo laboral, ya que una vez que el trabajador obtuvo el derecho a la prestación jubilatoria -para lo cual tiene que cesar en el ejercicio de su actividad-, si vuelve a ella, lo hace en una nueva etapa laboral distinta de la anterior.[14]

Constituye prueba de ello la obligación de seguir ingresando aportes y contribuciones, sin que los mismos generen el derecho a reajustes o mejoras de las prestaciones originarias.

Así, advirtiéndose la existencia de dos contratos de trabajo diferentes, nada obsta a la aplicación del art. 253 de la LCT.

Sin perjuicio de la conclusión expuesta, interpretaciones doctrinarias contrarias también se suscitaron respecto de la cuestión. Así, había quienes afirmaban que se trataba de un mismo contrato de trabajo, en virtud de lo cual debía computarse a los efectos de la antigüedad, la totalidad del tiempo en el que el trabajador se encontró en relación de dependencia. Sustentaban dicha postura en el hecho de que al no haber existido interrupción en la prestación de servicios, no se podía considerar que el trabajador hubiera reingresado como empleado, ya que la continuidad de la misma no permitiría conformar el cese de la relación laboral.[15] Asimismo se indica que de admitirse la existencia de dos contratos diferenciados, se estaría permitiendo el enriquecimiento sin causa del empleador quien supuestamente abonaría –al momento de extinguir la relación de trabajo– una indemnización inferior a la legal.

Adelanto que no comparto esta postura, toda vez que el enriquecimiento sin causa sería del propio trabajador, dado que el mismo ya ha obtenido su beneficio jubilatorio y, la percepción de la indemnización en contra de lo prescripto por la legislación, generaría un crédito indebido a su favor.

6. Fallo Plenario N° 321 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo *Couto de Capa* [\[arriba\]](#)

a) Cuestión a ser resuelta.

Este fallo plenario emanado de la CNAT en fecha 5 de junio de 2009, se expidió en cuanto a si es susceptible de ser aplicado lo dispuesto en el último párrafo del art. 253 de la LCT en el caso de un trabajador que presta servicios sin interrupción para el mismo empleador, luego de obtener el beneficio de la jubilación. El fallo obtuvo el voto afirmativo de la mayoría de los integrantes de la CNAT.

La cuestión central se suscitó respecto de la existencia o no de dos contratos de trabajos diferenciados. De este modo se realizó una interpretación histórica del auténtico sentido del art. 253 de la LCT, según el texto de la Ley 24.347, por aplicación de la cual cuando se despide a un trabajador titular de un beneficio previsional, y que no ha interrumpido la prestación de su servicio a las órdenes de un mismo empleador, solo debe computarse como antigüedad el tiempo de servicio posterior al cese.

b) Voto de la mayoría de los miembros de la CNAT.

La Dra. Prieto, Fiscal General Adjunta de la CNAT, realizó un estudio integral de la normativa afectada al tema en discusión, sin limitar en su análisis exclusivamente al régimen del trabajo, sino que se valió para expedirse también de disposiciones de índole previsional. Conforme indica la Dra. Prieto, la legislación previsional establece que para acceder al beneficio jubilatorio se debe cesar en toda actividad en relación de dependencia, por lo que aun cuando no exista interrupción en la prestación de servicios del trabajador jubilado, jurídicamente nos encontramos ante dos contratos independientes, el primero, que cesó al obtenerse el beneficio previsional y el segundo, que se inicia con posterioridad a la obtención del mismo.

Asimismo, es preciso destacar la apreciación emanada del voto del Dr. Piroló, la cual indica que las partes por sí mismas no pueden decidir que se mantenga la vigencia de un vínculo jurídico a cuya extinción la ley sujeta el otorgamiento de una prestación jubilatoria. Adicionalmente el Dr. Fera expone en oportunidad de expedirse que el término "volver" que hizo uso el legislador del artículo 253 de la LCT tiene directa y exclusiva relación con el estado previsional que alcanzó el trabajador, sin presuponer la existencia de una pausa con el anterior trabajo. Es decir, claramente se desprende la existencia de dos contratos diferenciados.

El Dr. Corach advirtió al emitir las consideraciones de su voto, que el reconocimiento del derecho a la jubilación no extingue la relación de trabajo, pero el goce del beneficio sí presupone la extinción; más que el momento de la efectiva cesación de servicios cristaliza el derecho aplicable para el otorgamiento del beneficio. Todo ello según doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el caso "Cadorni, Roberto A. s/jubilación", sent. del 7/10/66.

El Dr. Catardo en su voto, destaca que la finalización del contrato de trabajo, se produce de pleno derecho con la obtención de la jubilación. A partir de allí rige un nuevo contrato y se aplica el estatuto del trabajador jubilado el cual, en lo que hace a la relación laboral, se rige por el art. 253 LCT, siendo ilógico obligar al empleador a pagar una indemnización de la que ya estaba liberado conforme lo dispuesto por el art. 252 LCT.

La Dra. González interpreta el art. 253 de la LCT, indicando que el párrafo agregado por la Ley N° 24.347 en el año 1994, sólo se justifica, en el entendimiento de que ha tenido por objeto ceñir el período computable a los fines indemnizatorios al lapso posterior a la obtención del beneficio jubilatorio, erigiendo por tanto a este supuesto de extinción una excepción al régimen general establecido. Agrega que La reforma, al referirse a la antigüedad computable a los fines indemnizatorios, se refiere al tiempo de servicios posterior al cese sin distinguir entre los casos en que medió un período de inactividad y aquellos en que ello no ocurrió, puesto que no alude exclusivamente a la antigüedad registrada en un eventual segundo contrato, sino sólo al tiempo de servicios posteriores al cese, con prescindencia si entre este y el reintegro medió solución de continuidad.

Es preciso destacar en este sentido también, que la Dra. Prieto al expedirse con relación a esta cuestión citó al Dr. Justo López, quién indicó que el empleador que pudo despedir en los términos del art. 252 de la LCT no tuvo que pagar indemnización, y si a los efectos de un despido ulterior se le computara al trabajador la antigüedad anterior a dicho cese, se lo estaría obligando a pagar la indemnización de lo que pudo liberarse legalmente.[16]

Se concluye de lo expuesto que la ilicitud del despido sin causa, según la tesis dominante, se relaciona con la indeterminación del plazo del contrato de trabajo y la violación a la expectativa de permanencia en el vínculo hasta alcanzar la condición de la jubilación. Luego no es posible predicar que alcanzado el goce del beneficio jubilatorio, la indemnización por antigüedad por un despido posterior deba computar también el

tiempo de servicio que le permitió al trabajador alcanzar el derecho al haber previsional, porque la causa principal del resarcimiento ha desaparecido.

c) Voto de la minoría de los miembros de la CNAT.

Conforme se desprende del voto de la minoría, los miembros de la CNAT que se alinearon en esta postura realizan una interpretación literal del artículo 253 de la LCT, en consonancia con el carácter protectorio de la legislación laboral. En este orden de ideas el Dr. Guibourg, señala que el empleado es el mismo ser humano que antes de ser jubilado, con sus mismos deseos, apetencias y esperanzas, dentro de las que hay que contar la satisfacción de sentirse útil y la diferencia en el nivel de ingresos que castiga a quienes están en pasividad. Agrega que ningún trabajador debe verse privado de su protección contra el despido arbitrario en razón de su edad ni de su tiempo de servicios; con la sola excepción del derecho del empleador a requerir su jubilación. Expone que si el empleador decide volver a contratarlo, la ley considera que la antigüedad anterior al primer cese queda cancelada con la jubilación. Aclara que cuando el trabajador continúa ininterrumpidamente al servicio del empleador, esta justificación no se verifica y por ello, teniendo en cuenta que el empleador no pensó en privarse de los servicios del trabajador con experiencia el cese formal requerido para la jubilación se convierte en ficticio y su invocación por el empleador parece menos vinculado con la capacidad del trabajador que con su deseo de descargar en el sistema previsional una parte de lo que suele llamarse 'pasivo laboral'. Concluye que la nueva situación del empleado no exime al principal de su obligación de dar trabajo ni la de reconocer la antigüedad íntegra de quien ha trabajado efectivamente a su servicio.

En el voto del Dr. Maza se refuerzan estos fundamentos, interpretándose que el legislador, en el art. 253 LCT, se refiere a la situación en la que el dependiente haya cesado real y efectivamente, mediante cualquiera de las formas de extinción contractual y luego de haber comenzado a percibir la prestación jubilatoria, haya vuelto o retornado a la actividad. Por ello indica que si el trabajador no cesa real y efectivamente en el empleo, sino que sigue laborando, la mera circunstancia de que haya obtenido el beneficio previsional, no torna aplicable la regla bajo análisis.

Tanto la Dra. Ferreiros, como el Dr. Rodríguez Brunengo, destacan que la continuidad en las tareas es la que hace que el trabajador tenga derecho al cómputo de su tiempo de servicios desde la fecha de ingreso inicial; y es el empleador quien debe cargar con las consecuencias de la ruptura arbitraria, ya que de obrarse de otro modo, se posibilitaría el enriquecimiento sin causa de este último, que se beneficiaría con el trabajo de su antiguo dependiente ya jubilado y luego, al prescindir de sus servicios, no le abonaría las indemnizaciones legales.

El Dr. Stortini indica que el análisis real de la cuestión arroja la evidencia explícita de que a ciertos trabajadores que se han desempeñado durante un considerable tiempo en una empresa, no es extraño que se les ofrezca seguir con la relación laboral, tal vez con la idea de mantener en el establecimiento a ese trabajador con capacidad y experiencia. Por ello entiende que no es viable recortar la antigüedad en el empleo anterior por cuanto ello importaría, en definitiva, una situación de fraude acaecida durante el pleno desarrollo sin interrupción del nexo laboral frente a un cese meramente formal.

Reitero entonces que la minoría se alinea tras la postura en torno a un análisis literal de la normativa, que lleva a excluir la continuidad en las tareas del trabajador que se jubila, del alcance del art. 253 LCT, por considerar que hay una continuidad en el contrato de trabajo original.

7. Conclusión [\[arriba\]](#)

Como primera conclusión relativa al análisis efectuado, quisiera indiciar que ante la prioritaria necesidad de determinar la situación de un trabajador jubilado que continua prestando servicios luego de la prestación del beneficio jubilatorio, estoy de acuerdo con la postura mayoritaria del fallo plenario en lo relativo a la existencia de dos contratos diferenciados.

Pues, tal como lo señalara la Dra. Prieto en el fallo “Couto de Capa c/Areva S.A. s/Ley 14.546”, la legislación previsional establece que para acceder al beneficio jubilatorio se debe cesar en toda actividad en relación de dependencia. Por ello se desprende que resulta indiferente que no exista interrupción en la prestación de servicios del trabajador jubilado, ya que jurídicamente se advierte la existencia de dos contratos diferentes. El primero cesó al obtenerse el beneficio y el segundo es el que se inicia con posterioridad a la concesión del mismo. De este modo creo que debe advertirse el real sentido del art. 253 de la LCT en un análisis conjunto con la normativa previsional, que contempla la existencia de un nuevo contrato de trabajo al momento de iniciarse la relación con posterioridad al otorgamiento del beneficio jubilatorio. Parece ilógico que por un despido se termine violentando la voluntad del legislador, que pretende evitar que se concrete una doble capitalización de la antigüedad, es decir que los años que se utilizaron para conseguir el beneficio de pasividad no puedan computarse luego a los fines indemnizatorios de una relación laboral nacida a posteriori de aquel.[17]. Se advierte que no resulta relevante la continuidad para entender que se trata de dos contratos diferentes.

Asimismo, es preciso recordar que la LCT, a través de su art. 90 privilegia la modalidad de contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Siguiendo esta línea de pensamiento, el art. 91 de la LCT prevé la duración de los contratos indeterminados, hasta que el trabajador alcance la edad y los años de servicio requeridos por los regímenes de la seguridad social para acceder al beneficio jubilatorio. Resultaría sumamente injusto sancionar a un empleador en los términos del art. 245 de la LCT, computando un período de antigüedad que se extienda desde la formación del primer contrato de trabajo, ya que en definitiva este empleador no se valió de un ilícito para su extinción, sino que luego de permitir que el contrato cumpla con su finalidad, lo resolvió de conformidad con lo previsto por el legislador en el art. 252 de la LCT.

Detractores de esta postura seguramente harán pié en el fraude en que puede incurrir el empleador para resolver la relación laboral, ofreciéndole a los trabajadores en edad de jubilarse continuar con la relación luego de que se les conceda el beneficio con la idea de mantener en el establecimiento a un trabajador con capacidad y experiencia, pero eximiéndose de afrontar los costos que podrían implicar una eventual indemnización.

Creo que previamente debería considerarse que de no computarse la antigüedad desde el segundo período de trabajo, continuar con la relación resultaría sumamente riesgoso y oneroso para el empleador, cuando con solo atenerse a lo normado por el art. 252, la relación se extinguiría sin el pago de indemnización alguna. De este modo en un análisis objetivo de la realidad del mercado laboral, va de suyo que el empleador optaría por no contratar al empleado y resolver directamente la relación. De este modo, buscando mantener a los jubilados en el mercado laboral activo, es sumamente conveniente la diferenciación de las dos etapas para limitar los años que deban ser computados a los efectos indemnizatorios.

En este contexto resulta necesario comprender que el Estado Argentino fracasa en su misión constitucional de conceder a la clase pasiva una jubilación que le permita retirarse del trabajo activo. Consecuentemente el legislador se vio obligado a aceptar la posibilidad de que un trabajador jubilado retorne a la vida activa con la finalidad de que pudieran subsistir, cuando esto no debería ser así.

Resulta imperioso advertir que si la intención es que los trabajadores jubilados puedan continuar con sus vínculos laborales luego de obtenida la prestación, lo más adecuado es interpretar la existencia de dos contratos diferentes que permitan computar la antigüedad desde la fecha de inicio del segundo, ulterior a la concesión de la prestación jubilatoria. Sin duda es la solución más conveniente para los trabajadores que en caso contrario verían restringida la posibilidad de mantenerse insertos en el mercado laboral.

Abstrayéndome de cualquier análisis jurídico, es preciso destacar que este debate se hubiera evitado si nuestro sistema previsional tendiera a satisfacer las necesidades de los jubilados, conforme con el principio de proporcionalidad que pregonan el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En este caso, la normativa busca armonizar una situación que en su génesis resulta injusta sin lograrlo, ya que para hacerlo debería modificarse la realidad social. Cualquier interpretación que pueda realizarse del artículo 253 de la LCT, e inclusive del art. 252, no construirá una sociedad más justa e igualitaria, en tanto y en cuanto los trabajadores no tengan la posibilidad de recibir una jubilación digna que les permita retirarse de la actividad laboral. Las soluciones en este tema no surgirán de interpretaciones normativas, sino de la concientización de que debemos apuntalar las bases de nuestra sociedad en la educación, la honestidad y la transparencia.

[1] LA LEY 2009-D , 230

[2] Rodríguez Mancini, Jorge. Curso de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial Astrea, 1999. Pág. 178.

[3] Art. 90. LCT – Indeterminación del plazo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias. a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

[4] Art. 91. LCT – Alcance. El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

[5] Rodríguez Mancini, Ob. Cit., pág. 193

[6] Rodríguez Mancini, Jorge, LCT, Comentada, anotada y concordada. Tomo IV Pág. 25. Opinión del Dr. Luis Ramírez Bosco.

[7] Art. 252. LCT – Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación. Cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, 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 año. (Párrafo sustituido por art. 6 de la Ley N° 24.347 B.O. 29/6/1994) 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.

[8] Grisolia, Julio Armando. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lexis Nexis

2004. Pag. 2040.

[9] ARTICULO 34. Ley 24.241. Si el beneficiario de una prestación básica universal reingresare a la actividad en relación de dependencia, se le suspenderá, el goce de esa prestación, como también el de la prestación compensatoria y la prestación adicional por permanencia en caso de corresponder, hasta tanto cese en dicha actividad, la que no dará derecho a reajuste del haber de las prestaciones mencionadas. Exceptúase de lo dispuesto del párrafo anterior al beneficiario que se reintegrare a la actividad o continuare en la misma en cargos docentes o de investigación en universidades nacionales o en universidades provinciales o privadas autorizadas para funcionar por el Poder Ejecutivo, o en facultades, escuelas, departamentos, institutos y demás establecimientos del nivel universitario que dependan de ellas. El Poder Ejecutivo podrá extender esa compatibilidad a los cargos docentes o de investigación científica desempeñados en otros establecimientos o institutos oficiales de nivel universitario, científico o de investigación, como también establecer en los supuestos contemplados en este párrafo y en el anterior, límites de compatibilidad, con reducción del haber de las prestaciones.

[10] Artículo 34.—Ley 24.347. 1. Los beneficiarios de prestaciones del Régimen Previsional Público podrán reingresar a la actividad remunerada tanto en relación de dependencia como en carácter de autónomos. 2. El reingresado tiene la obligación de efectuar los aportes que en cada caso correspondan, los que serán destinados al Fondo Nacional de Empleo. 3. Los nuevos aportes no darán derecho a reajustes o mejoras en las prestaciones originarias. 4. Los beneficiarios de prestaciones previsionales que hubieren accedido a tales beneficios amparados en los regímenes especiales para quienes presten servicios en tareas penosas, riesgosas o insalubres, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, no podrán reingresar a la actividad ejerciendo algunas de las tareas que hubieran dado origen al beneficio previsional. Si así lo hicieren, se le suspenderán el pago de los haberes correspondientes al beneficio previsional otorgado. 5. El goce de la prestación del retiro por invalidez es incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia. 6. Sin perjuicio de las demás obligaciones establecidas en el artículo 12 de la presente ley, el empleador deberá comunicar la situación a que se refiere el apartado 1 de este artículo a la autoridad de aplicación, en el plazo y con las modalidades que la misma establezca. La omisión de esta obligación hará pasible al empleador de una multa equivalente a diez (10) veces lo percibido por el beneficiario en concepto de haberes previsionales.

[11] Rodríguez Mancini, Jorge. Ob. Cit. Pág. 442

[12] Art. 253. LCT —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)

[13] Justo López Norberto - Fernandez Madrid, Juan Carlos, LCT Comentada, Tomo II . Ed. Contabilidad Moderna. 2da edición - Junio de 1987. Pag. 1313 y 1314

[14] TS Córdoba, Sala Trab., 1998/04/17, Agüero, Aldo A. c/Cadol S.C. - LLC, 1998-953.

[15] Couto de Capa, Irene Marta c/Areva S.A. s/Ley 14.546”. LA LEY 2009-D , 230. Del considerando sexto del voto de la Dra. Ferreirós.

[16] Justo López Norberto - Fernandez Madrid, Juan Carlos Ob. Cit. Pág. 1313 y 1314.

[17] Voto del Juez Roncoroni. Frigerio, Domingo Luis c./ Caja de Previsión y Seguro Médico de la Provincia de Buenos Aires - SCBA, L 78989, 4 de junio de 2003. JA, 2003 IV, 183.