

EL RETIRO OBLIGATORIO DE LOS TRABAJADORES

En varios países se permite a los empleadores extinguir los contratos de trabajo fundándose en la edad de los trabajadores.

En el presente artículo, explicaré sucintamente qué sucede en nuestro país al respecto.

1. Política de las Compañías.

Es común encontrar Compañías extranjeras con políticas internas de extinción de los contratos de trabajo cuando el trabajador alcanzare una edad determinada.

Sin embargo, en la República Argentina no se permite a los empleadores extinguir los contratos de trabajo fundándose en la edad de los trabajadores.

En ese orden de ideas, la edad de un trabajador de ninguna forma podría ser utilizada por el empleador como causal para justificar un despido con el objeto de evitar las indemnizaciones establecidas por ley.

Por otra parte, el despido de un trabajador fundado en su edad, seguramente sería considerado como un acto de discriminación. Al respecto, corresponde mencionar que existen precedentes jurisprudenciales que han resuelto -en casos de despidos discriminatorios- reinstalar al trabajador en su puesto y/o condenar al empleador al pago de una indemnización agravada superior a la tarifada establecida por ley.

Por lo antes expuesto, la inserción de una cláusula en los manuales de procedimientos de las empresas admitiendo la extinción del contrato de trabajo fundada en la edad del trabajador, sería nula.

2. Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, la legislación laboral argentina¹, establece la posibilidad de extinguir los contratos de trabajo -sin obligaciones indemnizatorias- en los supuestos en los cuales el trabajador reúna los requisitos necesarios para jubilarse.

Para ello, establece como recaudos: a) controlar que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse conforme la legislación aplicable; b) intimar al trabajador para que comience los trámites tendientes a obtener la jubilación; c) la entrega de la documentación necesaria para que pueda presentar en los Organismos de Gobierno encargados de otorgar el beneficio jubilatorio (ANSES) y d) mantener el contrato de trabajo por el término máximo de un año (contados desde la intimación y entrega de documentos) o hasta que el trabajador haya obtenido la jubilación (lo que ocurra antes).

a. Control de la situación del trabajador.

El empleador, previo a todo trámite, debe controlar si el trabajador cumple con los requisitos de edad y años de aportes establecidos por la actual ley de jubilaciones y pensiones (Ley 24.241).

¹ Artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Es importante mencionar que el sistema de la norma mencionada está siendo revisado actualmente por el Senado de la Nación.

b. Intimación al trabajador.

Si el trabajador reúne los requisitos reseñados precedentemente, el empleador que desee extinguir el vínculo laboral por causa de la jubilación del trabajador debe intimarlo a fin que inicie los trámites jubilatorios.

Es conveniente que la intimación se realice por algún medio fehaciente con el que se pueda tener certeza de la fecha exacta (generalmente se realiza por despacho postal).

c. Puesta a disposición de documentación pertinente.

Para que el plazo de un año comience a computarse, conjuntamente con la intimación antes mencionada, el empleador debe cumplir con su obligación de entregar los documentos pertinentes para tramitar la jubilación del trabajador (certificaciones prescriptas por el art. 80 LCT).

d. Mantenimiento de la relación laboral.

Cumplidos los recaudos antes señalados, el empleador debe mantener la relación laboral hasta que el beneficio sea concedido, o hasta el plazo máximo de un año si no hubiera sido otorgado².

Por lo antes mencionado, las partes (empleador y trabajador) mantienen por ese tiempo sus derechos y deberes. Así, si el empleador extingue el vínculo sin justa causa antes de finalizar los plazos señalados, deberá abonarle al empleado las indemnizaciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo para los casos de despido sin causa.

3. Situación de los trabajadores extranjeros.

Conforme el régimen laboral argentino, los trabajadores extranjeros que prestan tareas en forma habitual en nuestro país deben estar inscriptos como tales en los organismos de gobierno correspondientes. Asimismo, gozan de los mismos derechos laborales que los trabajadores nacionales.

En función de ello, el régimen antes expuesto es plenamente aplicable a los trabajadores extranjeros que presten tareas en nuestro país.

² El plazo de un año que la ley le concede al trabajador para conservar su empleo se computa a partir del momento de la intimación señalada y de la entrega de los documentos respectivos.