



**La intimación jubilatoria del trabajador: ¿extingue el contrato laboral?**

**Interpretación del Art. 252 LCT.**

**NOTA A FALLO**

**Carrera:** Abogacía.

**Nombre:** Cristina Viviana Zalazar

**D.N.I:** 20.548.550

**Legajo:** VABG73939

**Fecha de Entrega:** 14 de noviembre del 2021

Seminario Final de Graduación

**Profesor:** María Belén Gulli

**Autos: “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. S/ Ordinario – art. 212 LCT”**

**Tribunal:** Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**Fecha de la sentencia:** 08 de julio del 2021

### **Sumario**

I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión VII. Referencias.

#### **I. Introducción**

En 1994 la Constitución Nacional (en adelante CN) fue reformada y esta reforma trajo consigo diversos institutos fundamentales del derecho del trabajo que se instalaron en el art. 14 bis (Precedo, 2018). Además de la tutela que dispone este artículo, se encuentra la Ley N° 20.744 o bien llamada Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), siendo una ley sustancial del derecho individual del trabajo y preponderando sobre otras leyes nacionales, a no ser que algunas de estas modifique expresamente su contenido (Suárez, 2019).

Ahora bien, todo trabajador tiene el derecho y goce de jubilarse. Esta garantía se encuentra en el mencionado art. 14 bis de la CN, en el cual el Estado otorgará beneficios de la seguridad social, de carácter integral e irrenunciable. Será obligatorio y estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía económica y financiera (González Saborido, 2015).

La importancia de analizar esta sentencia en los autos **“Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. S/ Ordinario – art. 212 LCT”** por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) con fecha 08 de julio del 2021, deja asentada la falta de extinción del contrato laboral del actor para con la empresa empleadora. La Corte señala que la sentencia apelada se aparta de la normativa aplicable al concluir que el vínculo laboral del actor se había extinguido por la jubilación, debido a que el empleador intimó de

manera previa para que el empleado acceda al beneficio de jubilación. Sin embargo, el art. 252 de la LCT dispone que esta intimación a iniciar el trámite jubilatorio no extingue el contrato de trabajo, sino que el mismo se mantiene hasta que se cumpla alguna de las condiciones extintivas del beneficio, o en su defecto, el transcurso de un año.

Por otro lado, se discute si corresponde que se indemnice al actor dado que se comunica al empleador la incapacidad absoluta que fue hecha de manera previa a la concesión del beneficio jubilatorio y, vencido el término, la minusvalía del actor se había configurado durante la vigencia del contrato de trabajo, conforme el art. 212 de la LCT. Este artículo expone la conservación del empleo si del accidente o enfermedad padecida por el trabajador resultare una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador. Si esto no se puede cumplimentar el empleador abonará al trabajador una indemnización.

Lo antedicho deja plasmada la relevancia jurídica de este caso, que es la pugna de dos instituciones totalmente diferentes que convierte al art. 212 de la LCT en una regla completamente inoperante ya que, entra en juego el art. 252 de la misma Ley debido a que el trabajador solicitó su jubilación previamente a que tuviera una grave incapacidad y notificara al empleador de la misma. Esto refleja que se trata de una problemática jurídica de relevancia porque hay una indeterminación de la norma jurídica aplicable al caso: por un lado se puede aplicar el art. 252 que prevé la extinción laboral por la jubilación del empleado y, por el otro, el art. 212 que dispone una indemnización por la grave incapacidad de este último.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

Los hechos de este fallo ocurren en base a la intimación que el empleador le envía al Sr. Corvalán (en adelante actor) para que inicie los trámites respectivos para su jubilación en base al art. 252 de la LCT. Pero, posteriormente el actor sufre una afección, sus patologías se agravan y le provocan una grave incapacidad permanente y

total, por lo cual notifica al empleador con su respectivo certificado médico del daño padecido.

Persiguiendo la indemnización por dicha incapacidad, el actor interpone una demanda ante la Sala Décima de la Cámara Única del Trabajo haciendo hincapié en el art. 212 de la LCT. Dicha Cámara acepta la demanda por lo cual, en disconformidad con esta resolución la parte empleadora eleva recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, Sala Laboral alegando que el actor puso fin al vínculo por invalidez pero no comunicó el padecimiento oportunamente. El TSJ provincial revoca la sentencia de la Cámara y dictamina que no corresponde la indemnización porque la causa de extinción del vínculo no fue la incapacidad del actor, sino la conminación patronal con el fin de que el actor inicie su trámite jubilatorio en base al art. 252 de la LCT.

Contra la decisión del Tribunal Superior de Justicia de la Nación, el actor interpuso un recurso extraordinario ante la CSJN, que hace suyo el dictamen del Procurador General de la Nación aceptando el recurso y por consiguiente, revoca la decisión del TSJ provincial.

### **III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.**

Como se dispuso anteriormente, la CSJN se acopla al dictamen del Procurador General de la Nación y resuelve por mayoría hacer lugar al recurso interpuesto por el actor. La parte minoritaria, el Dr. Carlos Rosenkrantz, sostiene que no debe hacerse lugar al recurso interpuesto en base al art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (Ley 17454, 1967, art. 280).

Por otro lado, la parte mayoritaria resuelve el problema jurídico de relevancia resolviendo que sí se debe indemnizar al actor porque la minusvalía se configuró durante el contrato de trabajo dado que, al realizar el mero trámite de la jubilación, el contrato no se extingue. Es decir, el art. 252 de la LCT dispone que la relación laboral se mantiene hasta que el actor tenga el beneficio jubilatorio o, por un plazo máximo de

un año, por lo cual el contrato laboral se mantenía vigente al momento que el actor informa su incapacidad.

En conclusión, corresponde indemnizar al actor respecto al art. 212 de la LCT porque la patología se manifestó dentro de la vigencia de la relación laboral. Además, la CSJN dice que la decisión del Tribunal Superior de la Provincia de Córdoba se aparta de los preceptos dispuestos en la LCT. Una vez intimado el trabajador a que empiece el trámite de su jubilación, el empleador tiene el deber de mantener la relación laboral hasta que el actor tenga su jubilación o por el plazo máximo establecido.

La Corte recuerda la importancia del principio protectorio del derecho laboral. Este tiene la finalidad de proteger la dignidad de los trabajadores como así también, equilibrar las diferencias que puedan llegar a generarse entre los empleadores y trabajadores.

#### **IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

El derecho a la seguridad social se encuentra establecido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que dispone que el Estado otorgara beneficios de seguridad social de carácter integral e irrenunciable. Este seguro es obligatorio y estará a cargo de las entidades nacionales o provinciales que posean autonomía financiera y económica administrada por los interesados con participación del Estado (González Saborido, 2015).

Por otro lado el citado artículo se complementa con los tratados internacionales de Derechos Humanos, que surgen de la misma Carta Magna en el art. 75 inc. 22. Así se dispone que la seguridad social es un Derecho Humano que se encuentra en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica y el Pacto Internacional de los derechos económicos, sociales y culturales. Estas normas conforman el bloque de constitucionalidad en torno a la seguridad social y deben ser debidamente ponderadas y sopesadas para que se interpreten de manera correcta el alcance del derecho referido y, como consecuencia, para el diseño de las políticas públicas sobre la materia (González Saborido, 2015).

Entre el régimen previsional y el derecho del trabajo hay una relación de dependencia o si se quiere, una prolongación de principio que se aconseja eliminar discrepancias y armonizar las bases jurídicas para perfeccionar el sistema en general y evitar situaciones incómodas y anómalas. Las disposiciones de la LCT se relacionan con la Ley 24.241 o bien llamada Ley de sistema integrado de jubilaciones y pensiones (Brito Peret, 2003).

En la Argentina y por el imperativo impuesto en el art. 90 de la LCT la modalidad contractual que comúnmente une al trabajador y empleador, es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado. La duración de este contrato se prolonga hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse, conforme el art. 252 de la LCT (García, s.f.).

La posibilidad que tiene el empleador de intimar al trabajador para que obtenga su jubilación dentro de un plazo determinado, está previsto por el art. 252 de la LCT. La norma establece que cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener la jubilación de la Ley 24.241 el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites correspondientes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a tales fines. Por lo cual, a partir de ese momento el empleador debe mantener la relación laboral hasta que el empleador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año (Salthú, 2018).

La intimación laboral a que se refiere el párrafo anterior tiene que ver con la notificación del preaviso por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador tiene la obligación de mantener la relación de trabajo (Ramos, 2008). La institución de este preaviso según la Cámara Nacional de Apelaciones en los autos “González, Jorge Roberto c/ El Nuevo Halcón S.A. s/ Despido” (CNAT, 88.136, 2006) dispuesto en el art. 252 de la LCT debe considerarse interrumpido durante la enfermedad y el despido obliga al empleador al pago de los salarios hasta el fin de la licencia legal.

Ahora bien, ¿qué pasa si el trabajador se enferma o sufre un accidente y está dentro del plazo de protección legal previsto por la LCT? En la actualidad, el criterio

que parece primero, es que no se suspende el plazo de un año con razón de la enfermedad o accidente inculpable dado que, este preaviso no tiene por finalidad que el empleado busque un nuevo empleo. Por lo tanto el trámite administrativo no se ve impedido de avanzar por el infortunio del trabajador (Romualdi, 2016).

El hecho de que las partes hayan acordado continuar la relación después de vencido del plazo legal de un año, no importa la renuncia del empleador al derecho que le acuerda el art. 252 de la LCT de considerar extinguida la relación laboral, sin la obligación de abonar las indemnizaciones por despido, aun cuando se tiene en cuenta que esa prórroga se ha producido en intereses de ambas partes (Romualdi, 2016).

Ahora bien cuando esto pasa, se puede ver el ejemplo del fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII, en los autos “Terminal 4 S.A. C/ Romero, Luis s/ Juicio Sumarísimo” (CNAT, 38.696, 2005) donde los jueces dictaminaron que se aplique por analogía el art. 253 y que se paguen las indemnizaciones comunes para el trabajador jubilado que vuelve a la actividad, computando como antigüedad el tiempo de servicio posterior al cese.

## **V. Postura de la autora**

La resolución del fallo que expide la CSJN es importante como jurisprudencia. Desde mi postura de estudiante, me inclino acentuar que la Corte actuó a derecho. A pesar de las diferentes corrientes doctrinarias a favor y en contra de los extremos fácticos de ambos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo. Además, resuelve el problema jurídico de relevancia del litigio de manera correcta debido que, la relación laboral entre el empleador y trabajador, no se encontraba extinguida por la mera intimación de iniciar los trámites jubilatorios del actor.

Hicieron lugar a los preceptos facticos, evidenciando que la intimación a jubilarse por parte del empleador no extingue el contrato laboral. La corte realiza un llamado de atención, cuando aclara que la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra y que cuando esta tan clara debe ser aplicada directamente.

Al margen del dictamen de la Corte, sobre el fallo expone disidencia el señor presidente Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz, quien invoca el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación es algo pobre. No coincido en disentir solo invocando el artículo mencionado, debería exponer al menos brevemente los motivos que lo llevan a pararse en esa posición, sobre todo con la cuestión de fondo.

Si bien La Corte posee la atribución de rechazar un recurso con solo invocar art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación para evitar el avasallamiento de causas; es también relevante que el artículo es contrario a lo plasmado en los Art. 7 y 18 de la CN de motivo y fundamento a todas las sentencias. En el año 2018 el tribunal no tomo 3546 causas (2838 sentencias), haciendo uso de las atribuciones del Art. 280 CPCyCN, según su discreción, rechazando el Recurso Extraordinario y abriendo una peligrosa puerta que puede poner en riesgo las garantías del derecho a defensa en juicio de los ciudadanos, quienes ante la ley tenemos todos los mismos derecho.

Por último, teniendo en cuenta el análisis realizado por la CSJN, el mismo condice con la LCT. Es decir, es correcto que la Corte haya dispuesto que la relación laboral del actor todavía existía debido que no había recibido el beneficio jubilatorio. El art. 252 de la LCT dispone que la relación laboral se rompa cuando se obtenga el beneficio o, por un plazo de un año, por lo cual la indemnización por incapacidad corresponde.

## **VI. Conclusión**

Esta nota a fallo giró en torno a los autos “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. Ordinario-art 212 LCT” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Se puede advertir que deja asentado que el art. 252 de la LCT en la cual se intima al empleado a iniciar el trámite jubilatorio no extingue el contrato de trabajo sino que, por el contrario, el mismo se mantiene hasta que se cumpla algunas de las condiciones extintivas, o en su defecto el transcurso de un año.

El conflicto de este fallo son los extremos fácticos entre el art. 212 y el art 252 LCT. Por un lado, el Art. 252 prevé la extinción laboral por jubilación del empleado y



por otra el art. 212 que dispone una indemnización por el accidente laboral que sufrió el actor y, por consiguiente, la discapacidad que sufrió. Asimismo, la Corte resuelve de manera correcta el problema jurídico de relevancia, haciendo hincapié en que la extinción de la relación laboral en este caso, no corresponde. Por lo tanto, le corresponde al actor la indemnización del art. 212 de la LCT porque la incapacidad se manifestó dentro de la vigencia del contrato laboral.

Por último, se sostiene que este fallo es un precedente. Reafirma el derecho que tiene toda persona de agotar todas y cada una de las instancias judiciales, preservando los valores como la equidad y justicia entre los ciudadanos. Solo esto da lugar a tener un derecho más que justo.

## **VII. Referencias**

### **Legislación**

- **Ley N° 24.430.** Constitución de la Nación Argentina
- **Ley N° 20.744.** Contrato de Trabajo.
- **Ley N° 17.454.** Código Civil y Procesal de la Nación.
- **Ley N° 24.241.** Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

### **Doctrina**

- Brito Peret, J. I. (2003) Trabajadores en condiciones de jubilarse. Opción por parte de las mujeres. Prevalencia de la norma laboral. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-4065-AR.
- García, N. (s.f.) Extinción del Contrato de Trabajo por jubilación. Recuperado de: [shorturl.at/hxzU2](http://shorturl.at/hxzU2)
- González Saborido, J. B. (2015) La garantía constitucional de la movilidad de las jubilaciones y pensiones. Un contrapunto entre los poderes legislativo y ejecutivo con el poder judicial. Recuperado de: [shorturl.at/ICFS7](http://shorturl.at/ICFS7)
- González Saborido, J. B. (2015) La Seguridad Social como Derecho Humano y su relación con las políticas públicas. Recuperado de:

[https://ar.lejister.com/articulos.php?Hash=0821941636448c9ede100a92e67c121b&hash\\_t=f40a4a567622b904c370e3738048a1a5](https://ar.lejister.com/articulos.php?Hash=0821941636448c9ede100a92e67c121b&hash_t=f40a4a567622b904c370e3738048a1a5)

- Precedo, E. A. (2018) La Constitución Nacional y el Derecho del Trabajo. Recuperado en: MJ MJ-DOC-12777-AR
- Ramos, S. J. (2008) El actual artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo: requisitos y problemas que presenta. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-actual-articulo-252-ley-contrato-trabajo-requisitos-problemas-presenta-dacf080080-2008-09/123456789-0abc-defg0800-80fcanirtcod>
- Romualdi, E. E. (2016) Apuntes sobre la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador. Recuperado de: MicroJuris MJ-DOC-10283-AR
- Salthú, J. G. (2018) Efectos de la intimación del empleador a fin de que el trabajador obtenga su beneficio jubilatorio. Plazo de mantenimiento de la relación. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-3442-AR
- Suárez, C. V. (2019) Ley de Trabajo comentada y concordada (2da. Ed.) Ciudad Autónoma de Buenos Aires: García Alonso

### **Jurisprudencia**

- **CNAT** “Terminal 4 S.A. C/ Romero, Luis s/ Juicio Sumarísimo” Fallo: 38.696, (2005).
- **CNAT** “González, Jorge Roberto c/ El Nuevo Halcón S.A. s/ Despido” Fallo: 88.136 (2006).
- **CSJN**, “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. S/ Ordinario – art. 212 LCT” Fallo: 344:1695 (2021)