



SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA

Modelo de caso: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

“Análisis en el marco de la causa Corvalán José Darío c/ Intercórdoba S.A “

EXTINCIÓN DE CONTRATO LABORAL

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Corvalán José Darío c/ Intercórdoba S.A”

Universidad Siglo XXI

Nombre y Apellido:	Daniela Soledad Frare
Legajo:	VABG38271
DNI:	32646994
DIRECTORA:	MIRNA LOZANO BOSCH

Sumario: I-Introducción. II-Premisa Fáctica del caso. III- Historia procesal. IV- Descripción de la Decisión del Tribunal y análisis de la ratio decidendi. V- Descripción del análisis conceptual. V- a) Antecedentes jurisprudenciales. V-b) Doctrina. V- c) Ley. VI- Postura de autora. VI)- Conclusión final.

I-Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo el análisis del fallo Corvalán José Darío c/ Intercórdoba S.A s/ ordinario-art. 212 Ley Contrato de Trabajo (en adelante LCT), de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), donde el eje controversial es la discusión sobre qué naturaleza jurídica tiene el espacio de tiempo que transcurre desde que el empleador notifica a su empleado para iniciar los trámites jubilatorios, dependió de dicha interpretación para así decidir los tribunales y lo que motivó este trabajo. Toda vez que, si en el plazo mencionado arriba se produce un acontecimiento que impide en forma definitiva que el empleado se reinstale en su lugar de trabajo por una incapacidad sobreviniente, ¿El vínculo se extingue por el trámite jubilatorio hecho efectivo o por la causal del art 212 de la Ley de Contrato de trabajo que establece que en caso de incapacidad absoluta es merecedor de indemnización?

De esta forma, se analizará la historia procesal y los hechos de la causa, luego se identificará la razón que motivó al máximo tribunal para tomar su decisión.

En este caso la empresa de transporte Intercórdoba intima al trabajador a jubilarse de acuerdo al art. 252 LCT, el día 7 de agosto de 2008. El actor inició el trámite correspondiente el día 30 de noviembre.

En nuestro fallo el problema jurídico es del contexto lingüístico específicamente en la interpretación del plazo del art 252 de la LCT ya que la vaguedad del mismo no permite diferenciar que supuestos quedaban dentro del núcleo central para dar extinguido el vínculo en este caso concreto de análisis. Un término es vago según Alchourron y Bulygin un término es vago cuando su significado es indeterminado o impreciso.

La discusión estuvo centrada en establecer cuál fue el motivo de la extinción del vínculo laboral. Es decir, si fue por jubilación o por incapacidad absoluta.

II: Reconstrucción de la premisa fáctica

El señor Corvalán invoca indemnización por los treinta y tres años de servicio como guarda único, ya que la minusvalía del actor se acreditó en sede judicial durante la vigencia del contrato de trabajo y no habiendo recibido el beneficio de la jubilación como alega la empresa de trasporte.

Por cual como indica el art. 212 párrafo cuarto, de la LCT, al no poder volver a su puesto de trabajo se le debería conceder la indemnización por incapacidad absoluta.

III: Historia Procesal

En primera instancia el tribunal concluyó que el vínculo laboral se extinguió por jubilación. Dicha sentencia fue apelada por el actor por considerar que la misma no fue ajustada a derecho.

El recurso de apelación recae en la sala décima de la Cámara del Trabajo y sostuvo que no corresponde hacer lugar al reclamo porque la verdadera causa de la desvinculación no fue la incapacidad absoluta invocada por el trabajador.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba revocó la sentencia dictada por la cámara y en consecuencia, rechazó la demanda dirigida a obtener la indemnización.

Contra esta decisión el actor interpuso recurso extraordinario el cual, denegado hace lugar a la Queja ante (CSJN)

El actor expone que la sentencia es arbitraria ya que los tribunales no realizaron una derivación razonada del derecho vigente y el vínculo laboral que unía al actor con el demandado fue extinguido por la incapacidad y no por la jubilación considerando que se había realizado una incorrecta interpretación de la normativa vigente. (art 252 y 212 LCT).

Es por ello que al así decidir la CSJN hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada

IV: Descripción de la Decisión del Tribunal y análisis de la ratio decidendi.

Al fallar, la Corte consideró que la comunicación de la extinción por incapacidad absoluta antecedió a la concesión del beneficio jubilatorio la cual se presentó el año 2008 y al vencimiento del término en el año 2009 por lo que la minusvalía de Corvalán, acreditada en sede judicial, se habría dado durante la vigencia del contrato de trabajo.

Tales afirmaciones se contradicen con la decisión del a quo, que concluye el vínculo se extinguió por jubilación.

Vale aclarar que el vínculo laboral está vigente hasta que se complete el lapso de un año o bien se obtenga el beneficio jubilatorio.

De esta manera la Corte da lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Se agrega la queja al expediente principal y se devuelve a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente por considerar que los agravios del apelante encuentran adecuada repuesta en los fundamentos y conclusiones del dictamen del señor Procurar Fiscal.

La decisión fue por mayoría, pero hubo un voto en disidencia del Dr. Rosenkrantz.

V: Descripción del análisis conceptual

Mucho se ha escrito acerca de la naturaleza jurídica que reviste este plazo máximo de un año otorgado por el empleador. Se considera que este plazo opera como preaviso, en

tal sentido, el contrato quedará extinguido al operarse alguna de las dos causales; la obtención de la jubilación o el vencimiento del plazo para hacerlo Dattoli 2005.

El artículo 252, de LCT establece que el empleador una vez que produzca la intimación al empleado a los efectos de que éste dé comienzo a los tramites jubilatorios, tiene el plazo máximo de un año para obtener el beneficio, ya que, operado el vencimiento de la intimación, la relación laboral queda extinguida, sin obligación por parte del empleador en el pago alguno de indemnización.

En este supuesto deberemos distinguir, según nos adhiramos a la doctrina que entiende que el plazo otorgado por el empleador es un verdadero preaviso o no. Para la primera de ellas, la enfermedad sobreviniente del trabajador suspende el plazo otorgado por el empleador hasta que cesen los motivos que la originaron. Sin embargo, para la otra doctrina, siendo que la finalidad propia del “preaviso” es otorgarle al trabajador una cierta tranquilidad hasta que le permita encontrar un nuevo empleo, circunstancia ésta que no acontece en esta situación, toda vez, que la enfermedad del trabajador no perjudica en nada la obtención o tramitación de la jubilación, sostiene que la enfermedad sobreviniente no suspende el plazo otorgado en virtud del Art. 252 de LCT.

Así por ejemplo resulta relevante, citar una reciente jurisprudencia de la Sala VII por la cual se ha sostenido que “Corresponde rechazar la demanda interpuesta por un trabajador en contra de la decisión que determinó la ruptura del vínculo laboral en base a los términos del Art. 252 de la LCT, en tanto no puede encuadrarse la ruptura bajo el Art. 212 de la LCT - como alega el trabajador-, ya que la extinción del vínculo se estableció una vez transcurrido

el plazo estipulado por la normativa citada, y el actor no efectuó ninguna réplica ni informó a la empleadora. CNAT Viera Dutra, Antonio c/Sidra la Victoria SA S/Despido 2014.

Como nos indica el art 252. la Ley 20.744: A partir de que el trabajador cumpla setenta (60) años de edad en la mujer y sesenta y cinco (65) en el hombre, 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. Art 252.

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.

Si el empleador no realizare la intimación prevista en el presente artículo y el trabajador iniciare los tramites jubilatorios, una vez obtenido el beneficio, deberá notificar al empleador informándole la intención de continuar laborando o de extinguir la relación laboral, bajo este supuesto el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el art. 245. (ley 20.744, 1974)

Aquí podemos ver que el vínculo laboral estaba vigente al momento de la notificación de la enfermedad profesional, siendo que el A qua lo toma como extinto por jubilación.

V) a) Antecedentes jurisprudenciales

A lo largo de la jurisprudencia, en números casos análogos se ha escrito sobre el concepto de “Extinción del vínculo laboral por jubilación o invalidez “

“En el caso Arcuri Rojas, Elsa c/ Anses los jueces dijeron que el decreto 136/97, reglamentario de la última disposición citada, estableció que serían considerados aportantes regulares con derecho al retiro por incapacidad quienes hubieran acreditado el mínimo de años de servicios exigido en el régimen común o diferencial para la jubilación ordinaria, norma que al ponderar la situación de quienes se encontraban desempleados al momento de morir, traduce un progreso respecto de la legislación anterior cuyo propósito no es otro que procurar que los beneficiarios alcancen un mayor nivel de bienestar, del que no puede ser sustraído el caso en debate “. (CSJN Arcuri Rojas, Elsa c/ Anses 2009)

Así en un reciente fallo de la Sala VII se ha resuelto lo siguiente: “No corresponde conceder la exclusión de la tutela sindical solicitada por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a los fines de que el trabajador inicie los trámites jubilatorios, no procediendo las intimaciones en los términos de los Art. 59 y 61 de la Ley N° 471, en tanto la estabilidad

gremial es de rango constitucional, por lo que la facultad del empleador de intimar a que inicie los trámites jubilatorios queda superada por la garantía constitucional que protege el ejercicio de las funciones sindicales. Del análisis conjunto de los arts. 48 y 52 de la Ley N° 23.551, surge que se prevé la exclusión de tutela ante la existencia de una justa causa. El trabajador, por ser titular de un cargo sindical electivo, goza de estabilidad y no puede aceptarse que se intente quebrar una estabilidad que fue adquirida conforme un acto eleccionario, lo que importaría desconocer la voluntad de las bases que la eligieron para desempeñar tal cargo y la libertad sindical amparada tanto en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional como en el Convenio N° 87 de la OIT. El Art. 48 de la Ley N° 23.551 reconoce estabilidad transitoria al delegado gremial por la naturaleza de la representación sindical que ejerce, a fin de no comprometer su gestión, la que desde luego se vería impedida si pudiera ser dejado cesante por haber llegado al límite de edad y servicios para la jubilación. Las disposiciones del Art. 252 de la LCT no pueden ser aplicadas al delegado gremial porque las finalidades perseguidas por dicho artículo y el 48 de la Ley N° 23.551 son distintas.” Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires c/Thiacodimitris, Roberto D. s/Juicio Sumarísimo. CNAT Sala VII. 23/05/2014. IJ-LXXI-769. (2015) (Organización internacional del trabajo, OIT, Convenio N° 87,2019)

“Así, un fallo de la Sala IX admitió la acción de exclusión de tutela sindical interpuesta por el empleador con el fin de cursarle al trabajador la intimación para que inicie sus trámites jubilatorios conforme lo establecido por el Art. 252 LCT, considerando que “no se advierte que la finalidad perseguida por el actor se vincule con otra razón que no sea que el trabajador se encuentra en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio, y tampoco se probó que la medida que pretende adoptar encubra

prácticas antisindicales, máxime cuando el Art. 52 de la Ley N° 23.551 establece que la tutela sindical cede ante una resolución judicial que disponga su levantamiento, y dicho artículo determina que las circunstancias que justifiquen dicho levantamiento deben ser ponderadas por el juez”. GCBA c/Ramírez, Marta I. s/Juicio Sumarísimo. 2015).

V-b) Doctrina

“En la Argentina y por imperativo del artículo 90 de la LCT la modalidad contractual que, comúnmente une al trabajador y empleador, es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, cuya duración teórica se prolonga hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse “(García, 2020).

El problema que presenta el caso es sobre la extinción del vínculo laboral. ¿Fue por Jubilación o por enfermedad profesional? En la primera instancia se lo tomó como una extinción por jubilación. El actor interpuso una apelación ya que presentó su incapacidad laboral antes de que venciera el plazo de la jubilación. Tal como lo marca el art 212 de la LCT. Por cual extinguiría el vínculo por incapacidad absoluta dando lugar a la indemnización correspondiente.

V- c) Ley

En nuestro art 252 nos dice que una vez que el trabajador haya reunidos los requisitos para obtener la jubilación el empleador podrá intimarlo para que inicie el trámite jubilatorio.

Quedan aún su vínculo laboral hasta que se cumpla el plazo de un año o bien se conceda el beneficio.

Una vez que se dé una de las dos cosas que extinguido el vínculo laboral.

El art 212 nos indica que en caso de que el empleado no puedo continuar su vínculo por enfermedad o invalidez deberá indemnizarlo de acuerdo al art 245 de la LCT que dispone en caso de despido sin justa causa el pago de una indemnización que equivale a un mes por cada año de servicio. (ley 20.744, 1974)

VI- Postura del autor.

El fallo analizado en el presente trabajo confirma una vez más la doctrina mayoritaria en la materia: “Extinción del vínculo laboral por jubilación o invalidez”

Bien, como expongo en el presente escrito el vínculo laboral en este fallo del actor Sr Corvalán se debería extinguir por invalidez, ya que su certificado médico lo presenta en

el plazo dentro del año de haber sido intimado al beneficio de la jubilación, por lo cual el vínculo laboral se mantiene.

Aquí vemos la importancia del plazo del Preaviso, ya que el actor presentó su invalidez antes de cumplirse el año de la intimación por parte de InterCórdoba, por lo cual deja en suspenso el tiempo para obtener el beneficio de la jubilación por estar en situación de carpeta médica.

Por lo cual en este caso la empresa debería indemnizar al actor ya que no se había logrado aún el beneficio de la jubilación y habría una extinción del vínculo por invalidez como nos indica el Art. 212 de la LCT.

La razón que motivó al máximo tribunal para tomar su decisión de dar lugar la indemnización y extinguir el vínculo laboral por invalidez fue que el vínculo laboral estaba vigente al momento de la incapacidad absoluta.

Por lo tanto, se trata de un verdadero plazo de Preaviso, implica que, si el trabajador intimado padece alguna enfermedad profesional o accidente laboral, este plazo se ve suspendido hasta que el trabajador se encuentre en condiciones nuevamente.

Estoy de acuerdo con la decisión del máximo tribunal tanto porque se basó en los certificados médicos para dar lugar a la indemnización al actor y dar por finalizado el vínculo laboral por invalidez y no por el beneficio jubilatorio como lo habían tomado los demás tribunales.

VI)- Conclusión final

Este trabajo que trató del Sr. Corvalán José Darío, ha demostrado la importancia de la discusión sobre qué naturaleza jurídica tiene el espacio de tiempo desde que el empleador notifica para que el trabajador inicie el trámite jubilatorio hasta que trascorra el plazo de un año o bien reciba el beneficio. En este intervalo de tiempo fue el eje central de la cuestión, ya que el actor presenta su incapacidad absoluta lo cual impide seguir prestando servicio a la empresa. Dando lugar a la indemnización de acuerdo a su antigüedad, ya que el vínculo laboral se mantuvo vigente.

Los tribunales anteriores a la Corte habían determinado que el vínculo se extinguió por jubilación. Posición contraria a la resolución final.

Comparto con los jueces de CSJN y la doctrina citada que se mantuvo vigente el vínculo laboral del actor con la empresa de transporte por lo cual debe dar lugar a la indemnización como indica la Ley 20.744.

La importancia que tiene este fallo para el futuro marca un hito sobre la interpretación que tanto los auxiliares de la justicia como los jueces hagan de las normas vigentes o de los principios, porque de la interpretación que se realicen los mismo está en juego nada más ni nada menos que los derechos de un trabajador.

La interpretación restrictiva o flexible de una norma, en este caso de la LCT haría que un trabajador cobre una indemnización laboral con la naturaleza alimentaria que tiene o haría que simplemente el vínculo se extinga por la jubilación, con lo que implica la diferencia económica.

Por ende, por un lado el fallo apunta a la importancia justamente de la interpretación que deben hacer los jueces, pero además de eso apelar a la importancia a la técnica legislativa para un futuro que deban tener todas las legislaciones vigentes de un país porque se ha visto en el último tiempo que por la deficiente técnica legislativa hace que muchas veces cueste o que las interpretaciones que se hagan de los textos normativos perjudiquen a la parte que la esta alegando en un juicio.

Referencias

Alchourron y Bulygin (2013). Actividad judicial: Problemas interpretativos (págs. 133-137.).

Art 14, 14 bis, 16 a 19, 30 y 31. C.N (1853)

Art 7 Y 23, incs.2 y 3, DUDH; y 21 DADH (1948).

Art 212 (LCT); Art 245 (LCT) Y Art 252(LCT, 1974)

Art 245. (ley 20.744, 1974)

CNAT Sala VII. 23/05/2014. IJ-LXXI-769 (2015)

Fallo: 328:1602, ” Arcuri Rojas, Elsa c/ Anses”-art.212 LCT (2009)

GCBA c/Ramírez, Marta I. s/Juicio Sumarísimo. Sala IX. 9/09/2013. IJ- LXIX-950 (2015).

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires c/Thiacodimitris, Roberto D. s/Juicio Sumarísimo

Nadia García, 2020 http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080083-mansueti-extincion_contratos_trabajo_por.htm?3

Viera Dutra, Antonio c/Sidra La Victoria SA s/Despido. CNAT Sala VII. 22/05/2014. IJ-LXXI-799.

