



Confluencia de causales extintivas del contrato de trabajo
Análisis del fallo “Corvalán” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Nombre del alumno: Villalba Claudio Exequiel

Legajo: VABG85087

DNI: 38734187

Carrera: Abogacía

Año 2022

Autos: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT”.

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Fecha de la sentencia: el 8 de Julio de 2021.

Temática: Derechos fundamentales del mundo del trabajo.

Sumario: I. Introducción. II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III. *ratio decidendi* de la CSJN. IV. Antecedentes en la doctrina, legislación y jurisprudencia. A. Análisis del cuarto párrafo del artículo 212 LCT. B. Análisis del artículo 252 LCT. V. Postura del autor. VI. Conclusión. VII. Referencias.

I. Introducción

La extinción del vínculo laboral es uno de los fenómenos más complejos y conflictivos dentro de la temática del derecho del trabajo. Dentro de la normativa laboral argentina se encuentra una serie de situaciones tipificadas que configuran un gran abanico de posibilidades en cuanto a causales de extinción se refiere. En la ley de contrato de trabajo (en adelante LCT) existen algunas que dependen de la voluntad unilateral de alguna de las partes (trabajador o empleador), las hay de forma consensual (mutuo acuerdo) y también por situaciones fácticas que impiden la prosecución de la relación (muerte del empleador, del trabajador, etcétera). Esto conlleva dos cuestiones: En primer lugar, siempre se debe verificar los extremos necesarios (fácticos o jurídicos) para la aplicación de una de ellas en el caso concreto. Por otro lado, esta tarea de determinación requiere analizar si el trabajador estaba amparado en alguna de las causales de estabilidad propia consagradas expresamente por la ley, lo que en el ámbito privado son las menos en comparación con el sector público, no obstante, existen y deben cotejarse (De Diego, 2012). Por todo esto es que se puede afirmar que la extinción de un contrato de trabajo, mediando un despido decidido por el empleador, por ejemplo, no puede tomarse a la ligera ya que requiere para su correcto análisis un esfuerzo de argumentación jurídica importante.

El fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN de aquí en más) en los autos caratulados: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT”, es fiel reflejo del

análisis óptimo de los extremos fácticos y normativos de las causales de extinción del contrato de trabajo. Esto se debe a que en este juicio ordinario se presenta una discusión en torno a cuál era realmente la figura típica en la que debía encuadrarse la finalización del vínculo entre actora y demandada.

Dicha discusión provoca un problema jurídico de indeterminación normativa, radicado en la contradicción en las normas aplicables al caso. Para que este tipo de problema pueda existir en un caso complejo se necesita de dos condiciones: Que exista una inconsistencia entre dos o más normas que se aplican a una misma situación y que estas ofrezcan dos o más soluciones incompatibles -por la lógica imperante en el caso- entre sí (Nino, 2003). En el fallo analizado se consolida esta problemática jurídica en cuanto a la extinción del contrato de trabajo, que unía al actor con la demandada, se le imputan, mediando petitorios contradictorios de cada sujeto del vínculo, dos causales distintas de extinción.

Resulta relevante su estudio en virtud de que nos permitirá analizar las causales extintivas previstas en el artículo 212 y 252 de la LCT -puestas en pugna por las partes-, bajo la figura de una nota a fallo, nutriendo el análisis realizado por la Corte con las ideas invocadas por los autores del derecho del trabajo. Todo esto con el único fin de armonizar el tema y detectar los elementos tipificantes de cada una de las causales, velando por verificar cuando se aplica una o la otra.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

El proceso tiene como protagonista al ex trabajador José Darío Corvalán quien acciona en contra de su antigua empleadora Intercordoba S.A. a través de un juicio ordinario. El objeto del mismo radicaba en la obtención de las indemnizaciones previstas en el artículo 212 de la LCT en cuanto habría cursado una serie de afecciones en su salud que desencadenaron en su incapacidad laboral absoluta. Por su parte, la demandada compañía alega que en realidad no correspondía encuadrar la situación en dicha norma, debido a que el trabajador había cursado su plazo de un año derivado de la intimación para jubilarse conforme reza el artículo 252 de la misma norma.

Dicha acción llegó a ser sentenciada por la Cámara Única del Trabajo Sala Décima de Córdoba, en donde se encontró a la relación laboral extinta por la incapacidad absoluta del trabajador, fijándose una indemnización a efectos de resarcir la ruptura del vínculo.

Ante dicha sentencia se interpuso recurso de casación por parte de la empleadora, el cual receptado por el Tribunal Superior de Justicia (en adelante TSJ) de la misma provincia. El máximo tribunal cordobés dictaminó rechazando la resolución de primera instancia afirmando que el trabajador no debía percibir dicha reparación dineraria debido a que la suerte de la extinción quedó fijada desde la intimación a jubilarse. Siendo el estado de salud del futuro beneficiario del trámite previsional totalmente ajeno a la finalización del vínculo. Basa la decisión en cuanto se habría demostrado la afectación por responsabilidad del actor al principio de buena fe en las relaciones de trabajo.

Ante esa sentencia el ex operario deduce recurso extraordinario federal, el cual fue contestado y denegado, por lo que llega a la CSJN bajo la figura de queja. El alto tribunal nacional sentenció el caso descalificando la sentencia del TSJ y mandando a que se dicte una nueva sentencia con arreglo a los argumentos que trataremos en el apartado siguiente.

III. *ratio decidendi* de la CSJN

El andamiaje argumental de voto mayoritario de la Corte Suprema de Justicia de la Nación empieza, haciendo uso por la brevedad del dictamen fiscal, asegurando que, si bien es una discusión en torno a las proposiciones de las partes y a las pruebas rendidas en el proceso, se verifica un apartamiento del TSJ de la solución legal prevista para el caso. Sostienen que la resolución dictada peca de apreciaciones dogmáticas con fundamentos aparentes.

Sostienen que existe un criterio temporal que no fue apreciado por el tribunal *a quo*. Esto debido a que el trabajador había sido intimado a jubilarse el 7 de agosto del año 2008, siendo que cumpliría el año de mantenimiento del vínculo (art. 252 LCT) recién el mismo día del año subsiguiente. La Corte advierte que durante el curso de dicho plazo el empleador debe mantener la relación de trabajo inalterable y que la extinción opera solo ante el acaecimiento del plazo o si el operario obtiene el beneficio previsional.

Desde otra perspectiva, refrenda la Corte que el supuesto alegado por el actor - incursión de la extinción por incapacidad laboral absoluta- no se encuentra desacreditado en cuanto se rindieron los certificados médicos respectivos. Esto hace que, llegando firmes estos hechos a la instancia federal, se incline a determinar la causal como aplicable

por ser concretada el día 23/07/2009, tiempo antes de terminarse el plazo anual desde la intimación del empleador.

El tribunal *a quem* critica la supuesta violación del principio de buena fe del derecho del trabajo. Dicho argumento gira en torno a que la resolución del TSJ toma como base el hecho de que no se encontró probada la comunicación del trabajador a su empleadora al respecto de las afecciones sufridas. Esto atenta contra la viabilidad de su juicio lógico ya que obraban en el caso todas las solicitudes de licencia médica cursadas por el operario.

Por último, resaltamos el hecho de que el presidente de la Corte, el Dr. Carlos Fernando Rosenkrantz votó en disidencia alegando inadmisibilidad formal del recurso intentado por lo dispuesto en el artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

IV. Antecedentes en la doctrina, legislación y jurisprudencia.

A. Análisis del cuarto párrafo del artículo 212 LCT.

Se puede entender a la extinción del contrato de trabajo por incapacidad de carácter absoluto en los términos del artículo 212 de la LCT, como aquella que obedece al estado físico y mental del operario, que se encuentra imposibilitado para desempeñarse en cualquier trabajo (Guisado y Herrera, 2015). Esto implica que, por las consecuencias a su capacidad laboral, el trabajador no va a poder -o va a ser muy difícil- que este pueda insertarse -o mantenerse- en el mercado de trabajo (Vázquez Vialard, 1982).

Ante esta situación, el mismo artículo 212 de la ley 20.744 en su párrafo cuarto, brinda una solución legal: Ocurrida la incapacidad absoluta del empleado, este se hace acreedor de una indemnización equivalente a lo normado por el artículo 245 de la misma norma. Para la procedencia de dicho beneficio, es requisito *sine qua non* que la incapacidad aludida se produzca aún en vigencia de la relación de trabajo, ya que la causal extintiva implica una situación de fuerza mayor con entidad suficiente para tornar imposible el cumplimiento del contrato (Ackerman, 2013). Idéntico criterio sostiene la Corte Suprema de Justicia de Tucumán, ya que oportunamente ha señalado que la incapacidad absoluta no es un mero estado de hecho (radicado en la salud del dependiente) sino una verdadera imposibilidad de poner a disposición del principal la fuerza de trabajo,

la cual es, sin lugar a dudas, la exteriorización relevante que el artículo 212 exige, siempre que se acredite haber acaecido durante la vigencia del vínculo laboral (Fallo: “Rufino, Teresa S. V, Sanatorio Modelo S.A.”).

Este razonamiento implica que existen dos acontecimientos: La existencia de un suceso que provoque la incapacidad absoluta durante la vigencia del vínculo y la extinción de la relación considerada en sí misma. Se puede apreciar que la jurisprudencia ha sabido desplegar soluciones en donde, si bien no se extingue por causa de lo estipulado en el artículo 212 párrafo cuarto, la consecuencia indemnizatoria de dicha norma permanece inalterable. El fallo “Di Risio, Carlos Amadeo c/Telefónica de Argentina SA s/Indemnización por enfermedad” dictado por la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires, es un ejemplo de ello. En esta causa se había invocado un mutuo acuerdo de las partes como causal de extinción del contrato de trabajo, sin que exista responsabilidad resarcitoria a cargo del empleador. No obstante, el tribunal aceptó que la indemnización prevista para la incapacidad absoluta no sigue la misma suerte ya que si reúne los presupuestos necesarios, puede ser cobrada, aunque la extinción derive de otro medio. Igual consideración ha tenido el mismo tribunal en el fallo “Fernández, Carlos Alberto c/Vidriería Argentina SA s/Incapacidad absoluta”, con la notable distinción de que el operario había renunciado para obtener el beneficio jubilatorio ordinario. Los jueces de la Corte de Buenos Aires dejaron en claro, nuevamente, que aún extinta la relación por otra vía la situación de hecho -si es debidamente comprobada- debe indemnizarse.

La constitucionalidad de este precepto fue cuestionada ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la cual se expidió en la causa “Mansilla Manuel A. c/Compañía Azucarera Juan M. Terán Ingenio Santa Bárbara” la cual se configura como un *leading case* en la materia. La empleadora, en este juicio, señaló que las prestaciones previstas en la ley revestían de las características necesarias para ser vinculadas a la seguridad social, por ende, es el Estado quien debe cargar con el pago de la indemnización (Conforme surge de la interpretación del artículo 14 bis). A esta posición le siguió el argumento del alto tribunal que introdujo la noción de que el beneficio deriva de forma directa del contrato de trabajo y de la imposibilidad de la prosecución del vínculo que de este nace, situación por la cual no corresponde inculcar responsabilidad alguna al Estado, estando incluida dentro de la previsión del empleador al tomar un trabajador dentro de su nómina de personal.

Ante esta marcada inclinación de la Corte, el debate doctrinario sigue a día de hoy vigente, encontrándose detractores al caso “Mansilla”. Estas posiciones se encuentran en figuras tales como la de los profesores Grisolí y Altamira Gigena, quienes afirman que, al ser una norma de seguridad social, nada autoriza a desligar a la sociedad del deber de responder por la contingencia del trabajador imposibilitado de proseguir su relación de trabajo (Altamira Gigena, 2000; Grisolí, 2002).

Para finalizar el análisis del artículo 212, cuarto párrafo, de la ley de contrato de trabajo, es menester mencionar el antecedente jurisprudencial emanado de la Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Villa María, provincia de Córdoba en el caso “Guardia Nélide Bibiana c/ Trecco Silvia Cristina”. Aquí, aunque siendo confirmatoria de la doctrina sentada en “Mansilla”, consideró que el monto de la consecuencia indemnizatoria prevista en la norma resultaba irrazonable en cuanto al monto. Ergo, declaró inconstitucional la parte del precepto en donde remite al artículo 245 LCT, reduciendo el monto de la reparación al 50% de lo allí establecido.

B. Análisis del artículo 252 LCT.

En la redacción vigente del artículo 252 de la LCT al momento de la extinción del contrato de trabajo sobre la cual versa este trabajo, instauraba que cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podía intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. Desde ese momento se empezaba a calcular el plazo máximo de un año donde el principal debía mantener inalterable el vínculo y el mismo cesaba en dos situaciones: Al obtener la jubilación o al culminarse el plazo (Coppoletta, 2018).

Desde otro punto de análisis, debemos sumar la jurisprudencia rendida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, en el fallo: "Frierio Alfonso Orlando c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/Ley N° 25.323". Aquí se hizo una vinculación entre el artículo 252 LCT y el ya mencionado y analizado cuarto párrafo del artículo 212 LCT. Los jueces, en esta situación, debían verificar si era viable la indemnización prevista por la incapacidad absoluta de la dependiente acaecida en el plazo de un año de conservación de la relación laboral. Para decidir inculcaron el argumento de que no importa si el sujeto padece una causal de extinción previa al

momento del cumplimiento del plazo, ya que el beneficio jubilatorio no depende de las cualidades subjetivas del solicitante y la ley de contrato de trabajo tampoco contempla esta situación en su dualidad plazo-beneficio concedido. Para ello afirmaron que no existe la posibilidad de extinguir sin indemnización, comprobada la incapacidad absoluta, solo por motivo de que la empleadora auguraba la obtención de la prestación de la seguridad social o del año calendario para terminar con la relación de trabajo.

V. Postura del autor.

Claro es el fallo de la CSJN en cuanto desbarata el problema jurídico de indeterminación normativa de forma eficaz y sencilla. La labor del tribunal se limitó a verificar en el caso un apartamiento de las constancias reunidas en el expediente por parte del TSJ, el cual no solo prescinde de aquellas, sino que además interpreta en la situación una vulneración al principio de buena fe por parte del trabajador. A criterio personal de quien suscribe, esta forma de fallar resulta una actividad irresponsable por parte del tribunal cordobés ya que deja ver la falta de análisis de la causa.

Desde otra perspectiva, pese a que la CSJN no tuvo en cuenta estos argumentos por el criterio temporal de los mismos (no estaban vigentes al momento de producirse los acontecimientos juzgados), resulta imprescindible verificar el sentido que el artículo 252 LCT le da al contrato de trabajo. Así, el hecho de que el legislador invoque una dualidad de desenlaces a partir de la intimación y entrega de certificados al trabajador, marca y enaltece la tesis de que el contrato sigue vigente y susceptible de que en el devenir de lo estipulado se produzca otra circunstancia extintiva. Actualmente se cuenta con el decreto 110/2018, el cual en su apartado 4 del Anexo I, establece que para que el empleador pueda esgrimir la misiva que emplace al trabajador a jubilarse debe transitar, de forma indefectible y obligatoria, por un proceso de información ante la autoridad administrativa de la seguridad social a los fines de recabar la información necesaria para considerar que el mismo está en situación de hacerlo. Solo a través de este protocolo de actuación se puede inferir y contextualizar el inicio del cómputo del plazo anual estipulado como reserva del vínculo laboral, impidiendo de forma preventiva que el empleador realice estas operaciones en perjuicio del trabajador que no cuente con los requisitos establecidos en las prestaciones de la seguridad social.

Es fiel la interpretación que hace la CJSN respecto a que la extinción se debió a lo refrendado en el párrafo cuarto del artículo 212 LCT, toda vez que la indemnización allí prevista no viene a ser una prestación asimilable a la jubilación. Por ende, no debe confundirse ni el medio extintivo ni las consecuencias de estos. Si se fallaba en contra del trabajador estaríamos ante un caso donde se interprete que el beneficio previsional es sustitutivo de cualquier acontecimiento que torne imposible la prosecución del contrato, ergo aplicable, por ejemplo, a la causal de muerte del empleador.

Para finalizar considero necesario mencionar que la interpretación de estas normas debe tener inmersa todos los tópicos concernientes a los tratados internacionales de derechos humanos, especialmente considerando aquellos que versan sobre los derechos a trabajar. Puesto que, si la extinción se debe, como afirmamos en el párrafo anterior, a la imposibilidad de prosecución del contrato porque el trabajador no puede realizar tareas a favor de su empleador, negar la indemnización consistiría en apartarse al reconocimiento de los derechos del trabajo vinculados a la dignidad del trabajador y la de su grupo familiar, quienes obtienen el sustento de sus necesidades a través de la dependencia económica de este con su patronal.

VI. Conclusión.

El presente trabajo consistió en un análisis del fallo “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Aquí se logró verificar un problema jurídico de indeterminación normativa debido a que el caso tenía solución, pero esta resultaba adecuada a dos normas distintas, con desenlaces opuestos entre sí.

Como se ha expuesto, es dable verificar que esto se produjo en la dualidad de causales de extinción del contrato de trabajo que las partes, de forma antagónica, plantaron en los albores del proceso. El trabajador solicitaba la indemnización del artículo 212 de la LCT mientras que la empleadora alegaba la jubilación del operario en los términos del artículo 252 de la misma ley.

El tratamiento del máximo tribunal federal, entrelazado con los preceptos esgrimidos por la doctrina especializada y la jurisprudencia, sienta las bases para delimitar cada una de las causales invocadas. Siendo necesario identificar las pautas de cada metodología para finalizar el contrato de trabajo, encontrándose en este caso una con

consecuencias indemnizatorias por la incapacidad del trabajador y otra que opera de pleno derecho por el transcurso del tiempo o por la obtención del beneficio jubilatorio luego de intimarse fehacientemente a su tramitación. En la primera existe una contingencia acaecida en la capacidad laboral del sujeto operario, mientras que en la segunda vemos que es un procedimiento pactado legalmente en etapas, dentro de las cuales otra causal puede invocarse sin mayores inconvenientes, sin quitar en las partes el deber de acreditar sus proposiciones.

VII. Referencias.

- Ackerman, Mario, (2013) *“Tratado del Derecho del trabajo”*, Tomo VI-B. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Altamira Gigena, R. E. (2000). Extinción del contrato de trabajo por incapacidad del trabajador. *Revista del Derecho Laboral, 2000-1*, Santa Fe: Rubinzal Culzoni
- Coppoletta, S. (2018). Extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. La reforma de la ley de contrato de trabajo por la ley 27.426. *Revista de Derecho Laboral 2018-2: contratación laboral y despido -II*. Santa Fe: Rubinzal Culzoni
- De Diego, J. A. (2012). *Tratado de derecho del trabajo*. (1a ed.). Buenos Aires: La Ley.
- Grisolia, J. A. (2002). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, séptima edición*. Buenos Aires: Lexis Nexis.
- Guisado, H. C. y Herrera, E. (2015). *Extinción de la relación de trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Nino, C. S. (2003). *Introducción al análisis del derecho. (2da edición ampliada y revisada)*. Buenos Aires: Astrea.
- Vázquez Vialard, A. (1982). *Tratado de derecho del trabajo. (Tomo 1)*. Buenos Aires: Astrea.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación “Mansilla Manuel A. c/ Compañía Azucarera Juan M. Terán Ingenio Santa Bárbara”.
- Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires “Di Risio, Carlos Amadeo c/Telefónica de Argentina SA s/Indemnización por enfermedad”.
- Corte Suprema de Justicia de Tucumán “Rufino, Teresa S. V, Sanatorio Modelo S.A.”.

Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Villa María, provincia de Córdoba, “Guardia Nélida Bibiana c/ Trecco Silvia Cristina”.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, "Friero Alfonso Orlando c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/Ley N° 25.323".