



Análisis de los artículos 212 y 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) ante la confluencia de ambos en un caso concreto

Alumno: Imaz Leandro Omar

DNI: 29684208

Seminario final

Modalidad: Modelo de caso

Tema: Derecho Laboral

Año 2022

Sumario: I – Introducción. II – Los hechos de la causa, su desarrollo procesal y la decisión de la CSJN. III – La ratio decidendi de la CSJN. VI – Marco conceptual. a.- Artículo 212 LCT 4to párrafo, supuesto previsto y jurisprudencia afín b.- Artículo 252 LCT y su tratamiento jurisprudencial. V – Postura del autor. VI – Conclusión.

I - Introducción

Para la realización de esta nota a fallo he dispuesto utilizar la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario art. 212 LCT”. El principal motivo de mi elección radica en lo trascendente que resulta develar los argumentos del máximo tribunal argentino para decidir si la extinción del contrato de trabajo del operario Corvalán se provocó por su incapacidad laboral o por su jubilación. Al hacer esto la Corte verifica cuáles son los parámetros necesarios para encuadrar ambas causales extintivas, en consonancia con los principios generales del derecho laboral. De esta manera logra enfatizar cuáles son los bienes jurídicos comprometidos en cada caso, visualiza el procedimiento para la aplicación de cada una de estas figuras y además verifica las constancias rendidas en autos que hagan a la existencia de alguna o de ambas situaciones.

Proceder a analizar este fallo implica dar tratamiento a estas temáticas que tienen como sujeto partícipe a un trabajador de avanzada edad, lo cual lo hace más vulnerable en razón a su franja etaria sumada a la minoración que padece en su capacidad laboral. En consonancia, si tenemos en cuenta que de por sí el mismo se encuentra en una posición desventajosa respecto a su empleador por la falta de medios económicos, emitir un análisis y una correspondiente postura de autor respecto al tema parece ser un camino fértil para el debate y argumentación doctrinaria. Por ello la elección y su relevancia, intentando hacer de este seminario final un aporte a la academia del derecho laboral.

Es claro que en la causa se pone al tribunal en obligación de fallar resolviendo un problema jurídico de relevancia, también entendido como de contradicción entre normas. Dicho esto, podemos apreciar que la CSJN debe decidir si la extinción del contrato de trabajo del operario Corvalán encuadra en las consecuencias establecidas en

el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) o por si el contrario lo hace bajo la figura del artículo 252 de la misma norma nacional.

Cabe mencionar en este punto que el caso se presenta como difícil debido a que ambas modalidades de extinción persiguen el mismo fin, la extinción del contrato laboral, pero tienen consecuencias distintas. Si se aplicase el artículo 212 se tendría al trabajador inmerso en una imposibilidad de prosecución del contrato derivado de su incapacidad laboral, con efectos indemnizatorios. Por otro lado, si se encuadra bajo el artículo 252, se tendría al trabajador como jubilado, operando de pleno derecho la extinción y sin obligación a la patronal de emitir pago alguno en concepto de reparación.

II – Los hechos de la causa, su desarrollo procesal y la decisión de la CSJN

La demanda es iniciada por el trabajador Corvalán, J. D. contra Intercórdoba S.A. quien supo ser su empleadora. Esta buscaba la liquidación de una indemnización a su favor en virtud del cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT. Ello en virtud de que se encontraba trabajando para la empresa mencionada cuando su salud empeoró drásticamente, por lo cual terminó padeciendo una privación en su capacidad obrera de forma absoluta. Ante tamaña acusación le siguió el argumento de la demandada entidad, quien afirmaba que la extinción del contrato de trabajo se dio por el transcurso del período de reserva de trabajo previsto por el artículo 252 LCT, ya que había intimado fehacientemente al operario a que realice sus trámites tendientes a percibir su jubilación ordinaria.

Este reclamo fue receptado por la Cámara del Trabajo sala 10 de la Provincia de Córdoba, no habiendo acuerdo en la instancia conciliatoria. Allí se determinó que el vínculo se extinguió en virtud de la incapacidad del trabajador. Esto atento a que las fechas en las cuales el señor Corvalán había comunicado sus padecimientos eran previos a la obtención del beneficio de la seguridad social al cuyo trámite la empleadora había intimado oportunamente. De igual manera desacreditó los dichos de la empleadora quien afirmaba la extinción por el transcurso del año calendario prescripto por la LCT.

La sentencia de grado fue impugnada por la empleadora escalando el conflicto a los estrados del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. En este caso los agravios de la recurrente se basaron en reafirmar su posición y que la Cámara había fallado de

forma arbitraria en su contra, denegando su derecho a defensa en juicio en tanto hizo caso omiso a sus defensas esgrimidas.

El tribunal cordobés sentenció a favor de esta, descalificando la sentencia de primera instancia. Consideró que el distracto no fue tal, sino que en el momento mismo de cursada la intimación ya la relación tenía fecha de caducidad. Por ende, no debía computarse efecto indemnizatorio alguno, además de calificar al obrar del actor de mala fe, vulnerando sus deberes de conducta en el vínculo laboral. A dicha sentencia le interpuso un recurso extraordinario federal el cual no se concede y lo recibe la Corte Suprema de la Nación mediante recurso de hecho.

La máxima autoridad judicial del país sentencia convalidando la resolución de primera instancia, decretando arbitraria la resolución del Tribunal Superior de Córdoba. El fallo contó con un voto en disidencia, de obvio talante minoritario, que no afecta a su resolución ya que declaraba inadmisibile el recurso.

III – La ratio decidendi de la CSJN

Son acotados los argumentos de la Corte para resolver este caso. Tal es así que, además de admitir el recurso, fija criterios muy certeros y precisos para fundamentar su decisión.

En primer lugar, afirmó que las fechas exteriorizadas en el expediente, detentan firmeza, por cuanto no se discute la eficacia de los telegramas y comunicaciones del trabajador afectado. Así el operario logró demostrar que las enfermedades llegaron a generar su incapacidad total el día 23 de julio del año 2009.

Desde otro óbice argumentativo, de las mismas constancias de autos, igual de firmes que las anteriores, surge que la empresa lo intimó a iniciar los trámites (valga la aclaración, solo a iniciar no necesariamente es un momento cúlmine de la relación) el día 7 de agosto del año anterior, esto es 2008.

En tercer lugar, detectando que la intimación no extingue el vínculo, sino que le pone fecha de finalización abierta, una en base a un plazo certero (un año desde la notificación emplazando al operario a tramitar la jubilación) y otra en base a una condición resolutoria (o conseguir el beneficio antes del año calendario). Tal es así que el artículo 252 no le resta efectividad a la manda de indemnizar al operario por su incapacidad, ya que la relación si bien se va a terminar aún no lo ha hecho. Esto recién

sería posible si ya tuviese a esa fecha el beneficio o si, por el contrario, la comunicación de la condición del trabajador hubiese sido cursada a partir del día 7 de agosto del año 2009.

Por último, la buena fe -o mala fe- del trabajador no quedó demostrada, presumiéndose su buena fe en cuando fue afectado por la empresa a no querer pagarle su indemnización. Cuestión que debía ser probada en base a fuentes probatorias certeras que la entidad demandada no acompañó al proceso, limitándose a realizar juicios de valor infundados respecto al porqué de la demanda del trabajador. Para ello, afirma la Corte Suprema, su pedido fue admitido en sede del Tribunal Superior local debido a un defecto en las tareas de interpretación que el mismo cometió. Esto es, naturalizó en demasía las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, trayendo aparejadas consecuencias no estipuladas en las normas como el automático destino de la relación laboral por medio del artículo 252, así como la ignorancia del contexto personal, de funciones y de tiempo que circundaban a los reclamos de la accionante.

VI – Marco conceptual

a.- Artículo 212 LCT 4to párrafo, supuesto previsto y jurisprudencia afín

El artículo 212 de la LCT regula cuatro supuestos relativos a la reincorporación de un trabajador que ha transitado un accidente o enfermedad no imputable al trabajo dependiente. Se trata en realidad de el peculiar tratamiento que brinda la ley a incapacidad inculpable y permanente del operario, que no se identifica con un concepto sino con una descripción de las condiciones y circunstancias en las que el mismo se encuentra luego de superar (parcialmente) dichas afecciones padecidas (Ackerman, 2016).

La idea de una incapacidad laboral implica que sea susceptible de graduación, lo cual conlleva que el operario puede estar temporal o permanentemente impedido de laborar como lo venía haciendo, o que sus capacidades físicas o psíquicas no sean las adecuadas para continuar con el normal devenir de su prestación de tareas (Fernández Madrid, 2008). En otras palabras, el cuerpo discapacitado, conforme explican Ferrante y Vázquez Ferreira (2011), es aquel que se encuentra surcado por la imperfección, lo antiestético y lo deficitario, características que restringen las actividades que dicho cuerpo puede desempeñar en escenarios sociales tales como el ámbito laboral.

En cuanto al supuesto previsto en el artículo 212, 4to. párrafo de la LCT, la jurisprudencia ha señalado y refrendado lo dispuesto en la ley laboral. Un ejemplo de ello es lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en el caso “Juárez, Alberto Antonio vs. Corporación de Alimentos e Industrias S.A. y otro, s/ Indemnizaciones”. Allí, los magistrados tucumanos señalaron que es necesario que de la enfermedad o accidente (siempre inculpables) derive una incapacidad absoluta para el trabajador, siempre que respete las características de total y permanente, durante la vigencia de la relación laboral.

A estas apreciaciones podemos sumarle lo expuesto por la Cámara de Trabajo Sala II de la Provincia de Salta en los autos “B., T. D. A. vs. M., J. C. s/ Ordinario”, donde dicho órgano definió con exactitud qué es lo que debe entenderse como incapacidad laborativa en el marco del artículo mencionado ut supra. Ellos demostraron en sus argumentos que la incapacidad es absoluta cuando impide al trabajador realizar las labores que anteriormente cumplía, o cualquier otra adecuada a su disminución de capacidades laborales, que tenga la suficiente entidad para impedir la prosecución del contrato de trabajo.

Respecto a la indemnización que la ley estipula para este tipo de supuestos, el artículo 212, 4to párrafo, consagra en cabeza del empleador la obligación de reparar dicha incapacidad inculpable acaecida sobre el operario, mediando una tarifa legal idéntica a la de un despido injustificado, siendo esta de naturaleza jurídica consonante más con la seguridad social que con el derecho individual del trabajo (Ackerman, et al, 2016). De esta solución propuesta por la norma, existen fallos que cuestionan la cuantía de los montos estipulados, toda vez que, si se someten a un control de razonabilidad constitucional, detenta la misma gravedad el hecho de que un trabajador se incapacite - sin responsabilidad alguna del empleador- que un despido practicado con un incumplimiento de deberes propios de la patronal (cuya consecuencia es el monto derivado del art. 245 LCT). Un ejemplo de ello es el fallo dictado por la Cámara del Trabajo de Villa María, provincia de Córdoba, en los autos caratulados: “Guardia, Nélide Bibiana vs. Trecco, Silvia Cristina s/ Ordinario”. Aquí los jueces hicieron un análisis de los bienes jurídicos comprometidos en diversos artículos de la ley de contrato de trabajo, llegando a la conclusión que el legislador había identificado a la incapacidad absoluta con medios extintivos gravísimos como el despido sin causa. Para

estos magistrados, la actuación del Congreso de la Nación ha omitido realizar un análisis más flexible de la situación basado en la no responsabilidad del empleador, tal y como si hace en causales como la de la muerte del operario (que remite al artículo 247 LCT) también derivada de un accidente o enfermedad inculpable.

Por último, hay que aclarar la cuestión del inicio del cómputo de la prescripción del reclamo fundado en el artículo 212 cuarto párrafo. Esto es desarrollado por la doctrina partiendo de las bases de que la exigibilidad de la indemnización nace a partir de la extinción del vínculo, más la incapacidad siempre es anterior a dicho suceso (Morresi, 2018).

b.- Artículo 252 LCT y su tratamiento jurisprudencial

El artículo 252 LCT ha sido tratado en diversos fallos a lo largo y a lo ancho de Argentina. Dentro de las consideraciones impartidas por los jueces en los mismos, podemos encontrar diversas apreciaciones sumamente valiosas para el análisis que aquí hacemos de la figura de la extinción del contrato laboral provocada por la jubilación del trabajador.

El primer comentario que aparece como pertinente a la discusión del presente trabajo radica en el caso “Speziale, Celsa Josefa vs. Dialsa Ochenta y Seis S.R.L. s/ Despido” tratado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII. Este fallo ilustra que el artículo 252, en su redacción vigente al momento del proceso (igual que en el caso aquí cuestionado), adolece de un error de texto siempre que menciona como requisito “a una de las prestaciones de la ley 24241”. Esto implica que ante la posibilidad de que el trabajador pueda gozar de cualquier prestación derivada de dicha norma de la seguridad social, el empleador podría intimarle para que inicie los trámites ante el Estado para asegurarse el cobro de dicho beneficio. El problema radica en que dicha norma no solo contempla la jubilación ordinaria de los trabajadores que cumplan con la edad y cantidad de aportes realizados, sino que, además, establece beneficios tales como las prestaciones de retiro por invalidez o la pensión por fallecimiento, entre otros. Esto genera que la vaguedad del texto provoque confusiones respecto a qué beneficio es el que se refiere el artículo 252, ya que en dicha forma de redacción nada se aclaraba, no siendo el panorama actual de discusión ya que esta norma fue sustituida por art. 7° de la ley 27.426 en 2017.

Desde una segunda postura, existe un fallo que habla sobre la actitud que debe tener el empleador una vez cursada la intimación del artículo mencionado. La jurisprudencia rendida en el caso “Pereyra, Olga Violeta vs. Acero Bueno S.A. s. Despido” sentenciado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I, ha sostenido que desde la misiva comunicando lo allí estipulado, debe mantenerse la buena fe de la patronal, conservando inalterables a todas las condiciones de trabajo de las que gozaba el operario (eso incluye no aumentar trabajo por su futura desvinculación, no mermarle el sueldo, entre otros). Dicha sentencia, aumenta los recaudos del obrar del patrón, invocando que, si intima desconociendo o presuponiendo la capacidad del trabajador para acceder al beneficio jubilatorio, este puede caer en un error de hecho excusable, siendo importante que mantenga las vías de comunicación con el trabajador a los fines de que este comunique si es que por algún motivo la misiva fuese inválida (por ejemplo, al faltarse años de aportes, error en el cálculo de la edad del operario, etc.).

Por último, la doctrina destaca que la nueva redacción del artículo 252 LCT, además de resolver el problema de vaguedad instalado por la jurisprudencia, introduce nuevas consideraciones en donde la buena fe del empleador debe mantenerse. Tal es así que, al aumentarse la edad jubilatoria, se estira el plazo desde los 65 años a los 70, para ahí recién intimar al trabajador. Esto implica que, a mayor edad del operario, los empleadores deberán adecuar el puesto del trabajo del mismo conforme a sus conocimientos y habilidades, sin incurrir en un exceso del *ius variandi* (tomando como motivo, por ejemplo, a los cambios o innovaciones tecnológicas) (Morresi, 2018).

V – Postura del autor

La sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso analizado se erige como jurisprudencia destacada en materia de la confluencia entre dos normas extintivas del contrato de trabajo. Como hemos reseñado, las partes trajeron a los estrados federales el problema de relevancia donde se debía escoger entre la aplicación del cuarto párrafo del artículo 212 o el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El hecho de que la Corte haya encontrado los elementos suficientes para decantarse por la existencia de los hechos que funden el reclamo del trabajador en el marco del artículo 212 fue especialmente considerado en base a la cronología de los

sucesos que se presentaron y que, haciendo juego con los telegramas y comunicaciones rendidas entre las partes, llegaron firmes a los estrados del alto tribunal. La discusión entonces fue zanjada por estas apreciaciones, encontrándose por acreditado los extremos de la incapacidad absoluta y permanente del operario, sin que esta fuese controvertida con éxito por parte de la empleadora.

Conforme se expresó en las opiniones doctrinarias y jurisprudenciales expuestas en el punto precedente, adhiero a la noción de que durante el periodo de vigencia (1 año) establecido en el artículo 252 LCT, la relación de trabajo se mantiene conforme se había desarrollado. Esto implica guardar el puesto laboral, dejar que empleado siga operando en idénticas funciones y con seguridad jurídica respecto a sus horarios y salario. El hecho que dentro de ese período se presente otra causal extintiva, no ha de ser considerada como algo intrascendente, ya que el plazo opera como extintivo solo si no se llegase a obtener la prestación de la seguridad social aludida y acaecido el vencimiento del término. Antes de ello, el operario guarda una relación idéntica con su empleador tal y como si las misivas de intimación no se hubiesen producido.

El trabajo realizado por la Corte refleja, además de estas particularidades respecto a la apreciación de los hechos y la elección de la norma aplicable, lo complejo que es resolver este tipo de cuestiones debido a la cantidad de bienes jurídicos protegidos en juego. La estabilidad (aunque impropia) del trabajador dependiente, su edad, su salud y el orden público laboral son asuntos de suma trascendencia. Los magistrados intervinientes dieron la nota al sentenciar debido a que la ponderación que realizan de estos temas respecto al caso concreto no dejan huecos argumentativos que cuestionar. Se podría decir que este fallo reivindica la dignidad del trabajador, poniendo por encima de las estrategias fraudulentas de los empleadores a la salud del operario, quien está garantizado mediante el artículo 212 LCT a recibir un estipendio con características propias de la seguridad social pero en concepto de indemnización tras encontrarse incapacitado, sea cual sea el estadio de la relación, necesitando únicamente que ésta no se haya extinto.

La única crítica que puede desprenderse de este fallo, no radica en lo que la Corte decidió, sino en el tratamiento normativo de la figura de la extinción por incapacidad absoluta del operario. Conforme a esto me inserto en la opinión de que resulta desmedida la equiparación de este instituto con el despido indirecto o el

incausado, debido a la falta de responsabilidad de la patronal en los sucesos que desencadenan en la no continuidad del vínculo. Considero pertinente trabajar desde la doctrina jurídica laboral para fomentar el diálogo y las propuestas para superar este entuerto, asunto que puede servir de base para futuros trabajos al respecto.

VI – Conclusión

En síntesis, el presente trabajo se ha enfocado en analizar el fallo “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario art. 212 LCT” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En el mismo se presentó el caso de un operario que sufrió una incapacidad inculpable absoluta luego de ser intimado a jubilarse. Esta situación presentó que las partes consideraran que la extinción del contrato se debía a dos causales distintas, por lo que sus petitorios fueron notablemente opuestos.

De esta manera, podemos apreciar la contradicción del artículo 212 y 252 de la LCT que pugnan para ser utilizados como parámetro para resolver el caso. La Corte, mediante su razonamiento encontró acertados argumentos para dar aplicabilidad al primero de ellos, puesto que el operario se vio incapacitado mientras la relación laboral estaba vigente. Descartó, dicho sea de paso, la aplicación de la extinción solo en base a la intimación cursada a los fines del jubileo del mismo, mereciendo su indemnización conforme ley.

Por último, hemos expuesto que, a pesar de la correcta apreciación del tribunal, hay que sopesar los distintos bienes jurídicos protegidos y la responsabilidad del empleador respecto a ellos. Como se ha afirmado en la postura personal del autor, resulta cuestionable que la incapacidad inculpable del trabajador tenga los mismos efectos que un despido directo sin justa causa, considerado este como el peor desenlace de la relación laboral por cuanto prevé la mayor indemnización por su concurrencia.

Referencias recopiladas:

Doctrina:

Ackerman, M. E. et al (2016). *Ley de Contrato de Trabajo comentada, tomo II*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

Fernández Madrid, J. C. (2008). *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.

Ferrante, C. y Vázquez Ferreira, M. A. (2011). Cuerpo y habitus: el marco estructural de la experiencia de la discapacidad. *Revista sociológica de pensamiento crítico*, 5, pp. 85-101. Madrid: Intersticios.

Morresi, J. O. (2018). Extinción del contrato por incapacidad del trabajador. *Revista de Derecho Laboral* 2018-1, contratación laboral y despido – I, pp. 299 – 346. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Fallos:

“B., T. D. A. vs. M., J. C. s. Ordinario”. Cámara del Trabajo, Sala II, Salta, 10/09/2019.

“Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario art. 212 LCT” CSJN.

“Guardia, Nélica Bibiana vs. Trecco, Silvia Cristina s. Ordinario – Otros”, Cámara del Trabajo, Villa María, Córdoba; 23/11/2017.

“Juárez, Alberto Antonio vs. Corporación de Alimentos e Industrias S.A. y otro s. Indemnizaciones” CSJ, Tucumán; 30/07/2003.

“Pereyra, Olga Violeta vs. Acero Bueno S.A. s. Despido” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I.

“Speziale, Celsa Josefa vs. Dialsa Ochenta y Seis S.R.L. s/ Despido” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII.