



ABOGACÍA

SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DE TRABAJO

Modelo del caso. Nota a fallo

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL POR ¿JUBILACIÓN O INCAPACIDAD ABSOLUTA?

**Análisis de la causa “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/
ordinario – art. 212 LCT”**

Alumno: Facundo Federico Cau Loureyro

DNI: 32.629.548

Legajo: VABG89970

Tutora: Vanesa Descalzo

CANVAS- Entregable N° 4

Fecha de entrega: 11/11/2022

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: 08/07/2021

Sumario: I. Introducción.- II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia.- III. La ratio decidendi.- IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- IV.1 Derecho del trabajo y seguridad social.- IV. 2 Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador.- IV. 2.1. Requisitos para la jubilación y plazo de subsistencia.- IV. 2.2 Extinción propiamente dicha.- IV.3 Jurisprudencia y criterio mayoritario.- V. Postura del autor.- VI. Conclusiones.- VII. Referencias.-

I. Introducción

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado nace con la vocación de durar toda la vida activa del trabajador, y la ley presume que el haber de pasividad reemplaza al sueldo y el empleador se libera de pagar la indemnización. Cuando el dependiente reúne los requisitos necesarios para acceder al beneficio jubilatorio, el artículo 252 (Ley N° 20.744, 1976, art.252) faculta al empleador para intimarlo a iniciar los trámites pertinentes, debiendo simultáneamente otorgarle las certificaciones de aportes y servicios, así como la documentación necesaria. A partir de la entrega de dichas certificaciones comienza a correr el plazo de un año durante el cual la ley le impone al empleador la obligación de mantener el contrato. Pero si obtiene la jubilación antes, en ese momento termina el contrato. Vencido el plazo u otorgada la prestación provisional la relación se extingue sin generar derecho indemnizatorio alguno (Suárez, 2019).

Ahora bien, todo trabajador tiene el derecho y goce de jubilarse. Esta garantía se encuentra en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y estipula que el Estado otorgará beneficios —integrales e irrenunciables— de la seguridad social. Será obligatorio y estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía económica y financiera (González Saborido, 2015).

Atento a lo dicho, se afirma que la relevancia de comentar lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. S/ Ordinario – art. 212 LCT” en el año 2021 (CSJN, 2021) radica en el señalamiento que hace el cimero tribunal federal en cuanto a que la sentencia apelada prescinde de la

legislación aplicable al deducir que la relación laboral del actor con su empleador se extinguió con su jubilación y debido a que éste último lo había intimado para que accediera al aludido beneficio. Cabe traer a colación que el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, 1976, art.252) estipula que la intimación para iniciar el trámite jubilatorio no extingue de ningún modo el contrato de trabajo, sino que éste permanece hasta que se cumpla alguna de las condiciones extintivas del beneficio o, en su defecto, el lapso de un año.

Puede destacarse también como jurídicamente trascendente la discusión planteada sobre si corresponde el pago de una indemnización al actor en virtud del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, 1976, art.212). Sobre este punto es preciso recordar que este precepto legal establece la conservación del empleo si del accidente o enfermedad padecida por el trabajador resultare una disminución definitiva de su capacidad laboral; si esto no pudiese efectivizarse, el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización.

Además, la resolución de la causa que se anota es importante como precedente jurisprudencial, ya que a pesar de las diferentes corrientes doctrinarias y de los extremos normativos que bordean el caso, el tribunal máximo —como podrá observarse oportunamente— logró dilucidar la cuestión y esclarecer que la relación laboral entre el empleador y trabajador no se extinguió con la mera intimación de iniciar los trámites jubilatorios.

De la causa “Corvalán” (CSJN, 2021) surge un problema difícil de relevancia. Éste se presenta ante el dilema de determinación de la norma aplicable a un caso e implica la necesaria distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad (Moreso y Vilajosana, 2004).

Lo antes referido permite señalar que en este caso se presenta un problema de relevancia, ya que hay una indeterminación de la norma jurídica aplicable al caso. Este problema para poder ser resuelto exige determinar si la causa extintiva del vínculo se origina en el artículo 212 cuarto párrafo o en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, 1976, art.212, 4to párr. y art.252). En suma, la discusión está centrada en establecer cuál fue el motivo de la extinción del vínculo laboral: si fue por jubilación o por incapacidad.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia

El actor, señor Corvalán, recibió una intimación por parte de su empleador para que inicie los trámites respectivos en aras de gozar del beneficio de su jubilación con base en el art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, 1976, art.252). Posteriormente Corvalán sufrió una afección, sus patologías se agravaron y le provocaron una grave incapacidad permanente, por lo cual notificó de esta situación a su empleador a través del certificado médico donde constaba el daño padecido.

En búsqueda de la indemnización por la incapacidad alegada, el actor interpuso una demanda fundada en el art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, 1976, art.212) la cual concluyó con un decisorio que sostenía 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 recayó en la Sala Décima de la Cámara Única del Trabajo. La Cámara dio curso al recurso y se decidió en esa instancia que no correspondía hacer lugar al reclamo porque la verdadera causa de la desvinculación no fue la incapacidad absoluta invocada por el trabajador. Disconforme con esta resolución, la parte accionada elevó recurso al Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, Sala Laboral alegando que el actor extinguió el vínculo por invalidez pero no comunicó oportunamente el padecimiento sufrido.

El Tribunal provincial revocó la sentencia dictada por la Cámara y rechazó la demanda dirigida a obtener la indemnización. Contra esta decisión el actor interpuso recurso extraordinario el cual una vez denegado permitió hacer lugar a la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El actor sostuvo que la sentencia era arbitraria ya que los tribunales no realizaron una exégesis razonada del derecho vigente por lo que se había realizado una incorrecta interpretación de la normativa vigente (Ley N° 20.744, 1976, art.212 y 252). Es por ello que al decidir, la Corte federal hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

De esta manera se agregó la queja al expediente principal y se devolvió a fin de que, por quien corresponda, se dictara un nuevo pronunciamiento con arreglo al fallo cortesano por considerar que los agravios del apelante encuentran adecuada repuesta en los fundamentos y conclusiones del dictamen del señor Procurar Fiscal.

La decisión fue adoptada por mayoría y hubo voto en disidencia del Dr. Rosenkrantz.

III. La *ratio decidendi*

La Corte Suprema en este fallo se acopló al dictamen del Procurador General de la Nación. De esa forma la causa fue resuelta por mayoría haciéndose lugar al recurso interpuesto por el actor.

Con respecto al voto en disidencia del Dr. Rosenkrantz, en él se sostiene que no debe hacerse lugar al recurso interpuesto con base al artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (Ley 17454, 1967, art. 280).

En cuanto al voto mayoritario, se vincula directamente al problema jurídico de relevancia señalado al inicio del comentario. Esto se afirma en tanto la sentencia consagra el deber de indemnizar al actor ya que la minusvalía padecida se configuró durante la vigencia del contrato de trabajo y atento a que el mero inicio del trámite jubilatorio no extingue tal contrato. En otras palabras, el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, 1976, art.252) estipula que la relación laboral continúa hasta que el actor obtenga el beneficio jubilatorio o por un plazo máximo de un año por lo cual el contrato laboral estaba vigente al momento en que el actor informó al empleador de su incapacidad.

Tales afirmaciones dispuestas en el fallo comentado se contraponen con la decisión del *a quo* la cual determinó que el vínculo laboral se extinguió por el beneficio de la jubilación.

En cuanto a los argumentos que se han dado para resolver puede traerse a colación que desde el cimero tribunal se interpretó que la sentencia del tribunal precedente no trató adecuadamente el conflicto en tanto no se ajustó los planteos de las partes y muchos menos tuvo en consideración las constancias probatorias. De allí que se haya apartado de la solución legal prevista para el caso de marras y el decisorio se sustentara en afirmaciones meramente dogmáticas.

También la Corte Suprema entendió que la decisión del *a quo*, que concluyó que el vínculo laboral se extinguió por jubilación pues el empleador cursó la intimación prevista en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo antes que el accionante notificara su incapacidad en los términos del artículo 212, párrafo cuarto del mismo cuerpo normativo, se apartó de la solución prevista por la normativa ya que del propio precepto surge que la intimación no extingue la relación de empleo sino que, por el contrario, la mantiene vigente hasta que se cumpla alguna de las condiciones que extinguen el vínculo laboral.

En consonancia al argumento anterior referido, la Corte señaló que la comunicación de la extinción por incapacidad absoluta antecedió a la concesión del beneficio jubilatorio y al vencimiento del término; ergo, la minusvalía del actor, acreditada en estrados judiciales, se habría configurado en plena la vigencia del contrato de trabajo.

Finalmente, el alto tribunal federal manifestó que el argumento del *a quo* sostenido en una supuesta violación al principio de buena fe se presenta como inmotivado ya que la decisión luego lo sustenta en la omisión de informar previamente la patología padecida. Agrega además la Corte que el tribunal tampoco explicó de qué manera la supuesta violación al principio aludido obstaría a la procedencia de la indemnización prevista en la normativa laboral.

En definitiva, la Corte Suprema destacó en la sentencia que la decisión del Tribunal Superior de la provincia de Córdoba se apartó de los preceptos vigentes e idóneos para esta causa en particular dispuestos en la Ley de Contrato de Trabajo. Se insiste, una vez intimado el trabajador a que empiece el trámite para gozar de su jubilación, el empleador tiene el deber de mantener la relación laboral hasta que éste tenga su beneficio o por el plazo máximo establecido por la normativa laboral que es de 1 año.

Por último cabe traer a colación uno de los argumentos más sólidos que surgen de la sentencia y es la relevancia del principio protectorio en el derecho laboral. Al respecto el Máximo Tribunal refirió que dicho principio rector tiene como propósito proteger la dignidad de los trabajadores y busca también equilibrar las diferencias que puedan llegar a advertirse entre la parte débil del vínculo laboral —los trabajadores— y la parte fuerte —los empleadores—.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

IV.1 Derecho del trabajo y seguridad social

El derecho a la seguridad social se encuentra establecido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y 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 con autonomía financiera y económica administrada por los interesados con participación del Estado (Ekmekdjian, 2016).

Por otro lado el precepto constitucional aludido *ut supra* se complementa con los tratados internacionales de Derechos Humanos consagrados en la Carta Magna en el artículo 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 su interpretación sea de manera correcta y se comprenda el alcance del derecho referido y, como consecuencia, para el diseño de las políticas públicas sobre la materia (Sabsay, 2011).

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

El ordenamiento laboral argentino parte de la premisa de que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado. El referido principio de indeterminación de plazo, como modalidad principal del contrato de trabajo, viene ratificado también, por el artículo 27 de la ley 24.013 (Marco, 2016)

Ahora bien, la propia Ley de Contrato de Trabajo contempla excepciones a la regla general señalada en el párrafo anterior. Así, en su art. 91 establece que el contrato por tiempo indeterminado durará hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios (Marco, 2016).

Llegado dicho momento, el empleador puede extinguir el contrato de trabajo sin consecuencias indemnizatorias, cumpliendo previamente el recaudo de intimar al trabajador a fin de dar inicio a los trámites y entregue la documentación pertinente a tal fin. En efecto, el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo faculta expresamente a la empleadora a intimar al trabajador para que inicie los trámites jubilatorios cuando reuniere los requisitos necesarios para acceder a alguna de las prestaciones que le otorga la ley 24.241 (Caubet, 2013) Esta facultad no puede ser ejercida cuando el trabajador no reúna los requisitos exigibles para obtener jubilación con el máximo porcentaje, aun cuando ello sea imputable al propio dependiente por no haber cumplimentado los aportes durante su desempeño en la tarea independiente (CNTrab., sala IV, “Zarate, Ernesto c. Cons. Prop. Anchorena 1238/40 s/Despido”, 19/7/1996).

Asimismo, como indica la norma en examen, el plazo fijado comienza a correr a partir de la entrega al dependiente de los certificados de servicios y remuneraciones necesarios para gestionar el beneficio jubilatorio (Grisolía, 2016)

Cumplidos ambos recaudos (es decir, intimación y entrega de certificados), 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 otorgado. Vencido el plazo de un año —se

haya obtenido o no la jubilación— se extingue el contrato sin obligación del empleador de pagar indemnización alguna (De Diego, 2011).

IV. 2.1. Requisitos para la jubilación y plazo de subsistencia

Los requisitos necesarios para que el trabajador pueda acceder a la jubilación ordinaria de la ley 24.421 son, al decir de Copertari (2008):

— Tener 65 años de edad los hombres y 60 años las mujeres. Sin embargo, las mujeres tienen la opción de seguir trabajando hasta los 65 años de edad, y no pueden ser intimadas hasta ese momento, ya que se debe respetar su voluntad de continuar trabajando hasta la edad máxima permitida.

— Asimismo, para acceder al beneficio previsional se deberán tener 30 años de servicios.

— Finalmente, se deberán acreditar fehacientemente aportes computables por esos 30 años en uno o más regímenes de reciprocidad.

Existen otros regímenes especiales que exigen una menor cantidad de años de servicios con aportes o una menor edad requerida en la ley, como en el caso de los docentes, conductores de colectivos, personal de embarcado o aeronavegación entre otros.

Otra excepción puede encontrarse en el art. 34 bis de la ley 24.421, donde se indica que aun sin tener treinta años de servicios con aportes, la intimación procede de igual modo por edad avanzada del dependiente, quien deberá acreditar 70 años de edad y 10 años de servicios con aportes computables, de los cuales 5 deberán ser acreditados dentro de los ocho anteriores al cese de la actividad (Copertari, 2008).

A lo dicho se suma que la carga de la prueba de que el trabajador reunía los requisitos exigidos para tener derecho a una de las prestaciones de la ley 24.241 y el cumplimiento de las demás cargas impuestas al empleador, corresponde a éste, que es a quien le interesa invocar todo ello para no responder por las consecuencias indemnizatorias de un despido arbitrario (Caubet, 2013).

Reunidos dichos requisitos, el empleador deberá extender los certificados de servicios y remuneraciones y la restante documentación necesaria, y a partir de ese momento deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio jubilatorio y por el plazo máximo de un año. Así las cosas, de la norma se desprende que el plazo de un año se cuenta desde la entrega de la documentación necesaria para el inicio de los trámites, ya que la intimación para que el trabajador se

jubile surte los efectos del preaviso (CNTrab., sala I, “Priede, Amancia c. Mario A. Salles SA s/Despido”, 2001).

Respecto al preaviso, y pese a lo expresamente señalado por el último párrafo del artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo, se discute doctrinaria y jurisprudencialmente si queda comprendido dentro de la intimación del empleador, sin necesidad de ser otorgado ni pagado, ya que se considera que no es necesario que el trabajador utilice un tiempo de su jornada laboral para obtener otro empleo. Sobre el punto, se ha dicho que:

...la finalidad inherente al preaviso, es decir que el trabajador perciba las remuneraciones correspondientes y que pueda utilizar un lapso de la jornada para procurarse un nuevo empleo, están ausentes de la disposición del artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo. El trabajador en este último caso, sólo debe iniciar el trámite jubilatorio ante la intimación del patrono y esperar a que la agencia previsional se pronuncie o se agote el plazo de un año, por lo que no corresponde la suspensión del plazo por enfermedad inculpable o accidente de trabajo. Una vez que el dependiente ha iniciado el trámite, la circunstancia de que se encuentre imposibilitado para trabajar por causa de enfermedad o accidente no incide sobre el trámite de su solicitud previsional... (CNTrab., sala VIII, “Varela, Enrique c. Aerolíneas Argentinas SA s/Despido”, 2000).

IV. 2.2 Extinción propiamente dicha

Indica el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo que una vez obtenido el beneficio por el trabajador, o bien vencido el plazo de un año que establece la ley, el contrato de trabajo quedará extinguido, sin que se genere obligación indemnizatoria.

Aun cuando de una interpretación literal de dicha norma podría concluirse que, al cumplirse las condiciones estipuladas, la extinción se produce *ipso iure*, cierta parte de la doctrina y jurisprudencia sostiene que el plazo de un año establecido no constituye un plazo de caducidad ni extingue automáticamente el contrato, sino que es un plazo otorgado en beneficio del empleador, que puede invocarlo si no desea continuar el vínculo laboral (CNTrab., sala VI, “Abalos, Camilo c. Transportes Olivos SA s/Despido”, 2004). Por ende, se ha dicho que es razonable que la voluntad rescisoria se manifieste mediante una decisión formal y expresa (Fernández Madrid, 2009).

IV.3 Jurisprudencia y criterio mayoritario

Hay una pregunta vinculada al comentario de la causa analizada que no puede pasar desapercibida y es qué pasa si el trabajador se enferma o sufre un accidente y está dentro del plazo de protección legal previsto por la Ley de Contrato de Trabajo. En la actualidad, hay un criterio mayoritario que afirma 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 obstaculizado de avanzar por el infortunio del trabajador (Romualdi, 2016).

El hecho de que las partes hayan concordado en mantener 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 Ley de Contrato de Trabajo 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).

Al respecto, se puede traer a colación como ejemplo el 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, 2005) donde los jueces dictaminaron que se aplique por analogía el artículo 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 del autor

El eje controversial en la causa comentada fue la indeterminación de la norma jurídica aplicable al caso para resolverlo. Este problema le exigió a la Corte determinar si la causa extintiva del vínculo laboral se originaba en el artículo 212 cuarto párrafo o en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo. En otras palabras, el debate judicial que enfrentó el cimero tribunal federal giraba en torno a la definición sobre si fue por jubilación o por incapacidad el quebrantamiento de la relación de trabajo entre el actor y el demandado.

Al dictar sentencia, la Corte consideró que la comunicación de la extinción por incapacidad absoluta fue previa a la concesión del beneficio jubilatorio, la cual se presentó en el año 2008 y al vencimiento del término en el año 2009; en virtud de ello puede advertirse que el tribunal máximo federal entendió que la minusvalía del accionante —acreditada en sede judicial— se habría dado estando vigente el contrato de trabajo. Esta

afirmación se contradice con la sentencia del *a quo* que había sostenido que el vínculo se extinguió por jubilación. Vale señalar en este caso que atento a la normativa laboral la relación contractual de trabajo rige hasta que se complete el lapso de un año o bien se obtenga el beneficio jubilatorio, precisamente tal como fue interpretado por la Corte.

De las condiciones descriptas anteriormente puede advertirse que la Corte actuó a derecho. Esto se afirma ya que en los argumentos brindados en el fallo por el voto mayoritario se observa cómo se hizo lugar a los preceptos facticos y jurídicos que giran en torno al expediente con el objetivo de evidenciar que la intimación a jubilarse por parte del empleador no es causal de extinción del contrato laboral. Puede decirse entonces que el cimero tribunal realizó una interpretación profunda de los hechos y una exégesis taxativa de la letra de la normativa laboral vigente para resolver.

En definitiva, el máximo tribunal ha sostenido en autos “Corvalán, José Darío c/Intercórdoba S.A. s/ordinario - art. 212 LCT” que “La intimación al trabajador a jubilarse de acuerdo con el art. 252 LCT no extingue el contrato de trabajo, sino que lo hace la concesión del beneficio o el transcurso de un año desde tal intimación”. De esta forma, la Corte ha convalidado la interpretación dominante en la materia en cuanto a la extinción del contrato de trabajo. En efecto, el mismo solo queda extinguido mediante el otorgamiento del beneficio previsional o bien, luego del transcurso de un año de intimado el trabajador a iniciar el trámite jubilatorio.

Dado lo que se viene exponiendo, es correcto el decisorio cortesano ya que incumbía descalificar la decisión recurrida con base en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias por apartarse de la solución legal vigente y, en consecuencia, no constituir una derivación razonada del derecho que rige la materia con arreglo a las circunstancias probadas de la causa.

Por último, se sostiene que este fallo 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, lo que significa un derecho más que justo.

VI. Conclusión

La sentencia expedida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Corvalán” es más que relevante como precedente jurisprudencial. Desde aquí se considera que la Corte actuó a derecho y no obstante las diferentes corrientes doctrinarias a favor y en contra de los extremos fácticos de los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo en pugna, algo que pudo resolver acertada y fundadamente.

Es preciso comenzar estas breves palabras finales recordando que el actor fue intimado por su empleador para que inicie los trámites jubilatorios con base en el art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo. *A posteriori*, el primero sufrió una afección que lo dejó con una incapacidad permanente por lo que notificó dicha situación a su empleador a través del certificado médico pertinente.

En búsqueda de la indemnización por la incapacidad alegada, el actor interpuso una demanda fundada en el art. 212 de la Ley N° 20.744, la cual concluyó con un decisorio que sostenía que el vínculo laboral se extinguió por jubilación. Dicha sentencia fue apelada por el accionante.

La Cámara dio curso al recurso de apelación y se decidió en esa instancia que no correspondía hacer lugar al reclamo porque la verdadera causa de la desvinculación no fue la incapacidad absoluta invocada por el trabajador. La accionada elevó recurso al Tribunal Superior de Justicia cordobés alegando que el actor extinguió el vínculo por invalidez, pero no comunicó oportunamente el padecimiento sufrido.

El Tribunal provincial revocó la sentencia dictada por la Cámara y rechazó la demanda dirigida a obtener la indemnización. Contra esta decisión el actor interpuso recurso extraordinario el cual, una vez denegado, permitió hacer lugar a la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En esta instancia se declaró procedente el recurso extraordinario y se revocó la sentencia apelada.

Lo antes dicho permite afirmar que el cimero tribunal, y he aquí lo más importante de la causa, resolvió el problema jurídico presente en el litigio de manera correcta y, tal como se sostuviera oportunamente, interpretando fundamentalmente la letra y espíritu de la normativa laboral vigente. Esto se advierte ya que el máximo tribunal federal dejó esclarecido que la relación laboral entre el empleador y trabajador no se encontraba extinguida por la mera intimación de la demandada de iniciar los trámites jubilatorios al actor.

En ese sentido luce acertado el llamado de atención hacia la magistratura inferior 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 mayoritario de la Corte, el voto en disidencia del Ministro Rosenkrantz invoca el artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Desde aquí resulta un argumento escaso y no se coincide en disentir solo invocando el artículo mencionado; debería haber expuesto al menos brevemente los motivos que lo llevan a situarse en esa postura, sobre todo con la cuestión de fondo. Si

bien el cintero tribunal posee la atribución de rechazar un recurso con solo invocar el artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación para evitar la acumulación de causas, es también relevante que el artículo repugna lo estipulado en los artículos 7 y 18 de la Constitución Nacional sobre la motivación y fundamento de todas las sentencias.

Cabe advertir que considerando el examen realizado por la Corte Suprema, el mismo es concordante con lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo. En otras palabras, fue correcto que haya dispuesto que la relación laboral del actor todavía estaba vigente debido a que no había recibido el beneficio jubilatorio. En ese sentido es preciso recordar que el art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que la relación laboral se puede terminar recién cuando se obtenga el beneficio o, por un plazo de un año; por tanto la indemnización por incapacidad correspondía al actor.

Por último, es preciso poner de manifiesto que la causa “Corvalán” ha sido resuelta con un fallo justo que apunta a la importancia de la interpretación de la letra de las normas que deben hacer los jueces para poder aplicarlas adecuadamente al caso concreto, pero además de eso apela a la relevancia de la técnica legislativa. Esto se afirma ya que una deficiente técnica puede hacer que muchas veces las interpretaciones de los textos normativos terminen perjudicando a la parte que la está alegando en el pleito judicial.

De conformidad a lo dicho hasta aquí, no queda más que destacar el acuerdo con lo decidido y con la interpretación que ha hecho la Corte de todos los supuestos que bordearon la causa anotada.

VII. Referencias

1. Doctrina

- Caubet, A. (2013) *Trabajo y Seguridad Social* (3ra. Ed.) Buenos Aires: La Ley
- Copertari, R., (2008) “Extinción del contrato por jubilación del trabajador”, en *Extinción de la relación laboral*, Mario E. Ackerman (dir.), Santa Fe: Rubinzal-Culzoni
- De Diego, J. (2011) *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (8°ed. actualizada y ampliada) Buenos Aires: La Ley
- Ekimekdjian, M.A. (2016) *Tratado de Derecho Constitucional (T.II)* Buenos Aires: La Ley
- Fernández Madrid, J.C. (2009) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*. Buenos Aires: La ley
- Grisolia, A. (2016) *Manual de Derecho Laboral* (7°ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot
- 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
- Marco, P. (2016) “Sección IVX –LCT (Ley 20.744) Arts.231 al 255”, en Pirolo, M. (2016) *Legislación usual comentada (T.I)* Buenos Aires: La Ley
- Moreso, J. J. y Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons
- Romualdi, E. E. (2016) *Apuntes sobre la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador*. Recuperado de MicroJuris MJ-DOC-10283-AR
- Sabsay, D. (2011) *Manual de Derecho Constitucional*. Buenos Aires: La Ley
- Suárez, C. V. (2019) *Ley de Trabajo comentada y concordada* (2da. Ed.) Buenos Aires: García Alonso

2. Legislación

- Congreso de la Nación. Ley N° 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. 13/05/1976 (t.o 1976)

3. Jurisprudencia

- CSJN, “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. S/ Ordinario – art. 212 LCT” Fallo: 344:1695 (2021)
- CNTrab., sala IV, “Zarate, Ernesto c. Cons. Prop. Anchorena 1238/40 s/Despido”, (1996)

CNTrab., sala I, “Priede, Amancia c. Mario A. Salles SA s/Despido”, (2001)

CNTrab., sala VIII, “Varela, Enrique c. Aerolíneas Argentinas SA s/Despido”, (2000)

CNTrab., sala VI, “Abalos, Camilo c. Transportes Olivos SA s/Despido”, (2004)

CNTrab “Terminal 4 S.A. C/ Romero, Luis s/ Juicio Sumarísimo” (2005).