



# UNIVERSIDAD SIGLO 21

SEMINARIO FINAL

MODELO DE CASO

“La extinción laboral dentro de nuestro Estado”

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo

Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT”, sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 8 de Julio de 2021

Sabrina Huetagoyena

LEGAJO:

28091194

María Lorena Caramazza

Abogacía

SUMARIO: I. Introducción - II. La premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión. VII. Bibliografía.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tratará de una sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) que tendrá como motivo de análisis de estudio cuál fue el verdadero motivo del distracto laboral, en consecuencia, cuál fue el motivo de la extinción del contrato de trabajo entre el actor y la demandada.

En los presentes se plantea un caso complejo donde durante el plazo de un año desde la notificación y emplazamiento al empleado para jubilarse, éste sufrió afecciones a su salud que derivaron con una incapacidad absoluta y finalizar dicha relación laboral. La temática abordada resultará de especial interés para desarrollar en la materia cuál es el verdadero campo de acción frente a las dos situaciones planteadas y cuál es la que corresponde aplicar frente a la extinción del trabajador. Donde ambas situaciones extinguen la relación laboral, pero cuál predomina será en lo sucesivo perjudicial o benéfico para el empleador, el fondo de la cuestión se establece si es merecedor o no de una indemnización el empleado.

Por su parte la necesidad imperiosa del presente análisis es determinar el desglose de los argumentos del caso, contrapuesto o constatado por la doctrina y jurisprudencia afín para el caso en concreto, analizar y comparar las dos causales de extinción y su plataforma fáctica. En virtud de ello determinar cómo se deslumbra en la regulación del derecho argentino, los principios rectores en la materia, y visibilizar la realidad del empleado. Por ello en virtud de esta situación fáctica la CSJN tendrá que determinar si corresponde o no una indemnización para el trabajador y aplicar la norma que corresponda al caso en concreto.

2 Por su parte el caso bajo análisis presenta un problema jurídico de

relevancia y éste se da en cuanto existe un problema de determinar cuál es la norma aplicable al caso teniendo dos normas que suscitan de los presentes y pueden ser aplicadas dependiendo la plataforma fáctica. Esto se da dado que las partes y las instancias anteriores a la CSJN presentaron diferentes razones para determinar cuál fue la naturaleza jurídica de la extinción laboral. Así las cosas, presentamos dos problemas en la cuestión de fondo para dar una solución al problema por un lado aplicar el art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo en consecuencia brindarle las indemnizaciones que pretende el actor y por otro lado aplicar el art. 252 del mismo plexo normativo y manifestar que no es obligatorio la indemnización al empleado.

## II. HECHOS, HISTORIA DEL PROCESO Y RESOLUCIÓN DE LA CORTE

La causa transcurre de forma posterior a la extinción del contrato de trabajo que unía al señor Corvalán y a la empresa Intercórdoba SA. Dicho sujeto operaba a favor de la sociedad mencionada realizando tareas vinculadas al transporte de pasajeros, siendo este chofer en recorridos urbanos e interurbanos. Llegado a los 55 años y cumpliendo los requisitos para solicitar su jubilación la empresa lo había intimado el día 7 de agosto del año 2008 para que inicie los trámites ante la autoridad administrativa del fuero previsional. Dicha intimación fue cursada y contenía las dos situaciones previstas en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esto implicaría que se extinguiría su contrato de pleno derecho ante la obtención del beneficio, o transcurrido el año calendario desde la comunicación realizada (vencía dicho término el 7 de agosto del año 2009).

De forma paralela, el trabajador empezó a sufrir una serie de afecciones en su salud. Estas se produjeron de forma asidua y continua, debiendo Corvalán solicitar carpetas médicas para recuperarse. Las complicaciones evolucionaron y dejaron consecuencias gravísimas para el operario, el cual informó -con certificado médico- que se encontraba incapacitado laboralmente de forma absoluta el día 23 de julio del 2009. Ante las negativas de la empleadora de abonar las indemnizaciones derivadas de la desvinculación previstas en la ley laboral, el entonces ex operario inicia acciones tendientes a cobrarlas en sede judicial.

En primera instancia obtuvo respuesta por la afirmativa de su petitorio. No obstante, ante recurso de alzada interpuesto por la empleadora demandada, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba revocó la sentencia dictada por la Cámara Única del Trabajo Sala X encontrando a la relación laboral extinta por el cumplimiento del año calendario desde que se cursó la intimación relativa a la jubilación.

La actora inconforme con el resolutorio realiza recurso extraordinario federal, cuya denegación objeta para llegar a la Corte Suprema de la Nación por medio de la queja pertinente a tal efecto. En su turno de sentenciar, los miembros de la Corte por la mayoría dictaminan, utilizando el dictamen del Procurador Fiscal en razón de la brevedad, desestimando la sentencia anterior y confirmando la resolución de la Cámara laboral cordobesa. Cabe aclarar que el Dr. Rosenkrantz vota en disidencia por considerar a la queja como inadmisibles por cuestiones formales.

### III. RATIO DECIDENDI

La razón de la Corte Suprema para decidir de esta manera giró en torno a la apreciación de los hechos y las pruebas en el caso concreto. Alega la mayoría que, si bien el recurso utilizado no tiene la finalidad de verificar cuestiones de esta índole, si puede analizarse el acierto de la resolución impugnada si esta resulta un apartamiento de las normativas aplicables al caso. Se advierte que el Tribunal Superior de Córdoba no tuvo en cuenta la plataforma fáctica del caso. Sostiene que se afirmaron una serie de fechas y de acontecimientos no discutidos por las partes, los cuales llegados completamente firmes a los despachos nacionales, de los cuales se desprende a simple apreciación lo errado en sede provincial.

En primer lugar, determina que quedó evidenciado que el problema jurídico de relevancia traído a resolver tenía una satisfacción directa e inmediata por la simple constatación de afecciones médicas comprobadas sobre el trabajador. Lo que sumado al hecho de que aún no había cumplido el año de reserva de puesto, avalaba la postura del actor de merecer las indemnizaciones previstas en el párrafo cuarto del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo. A tal efecto, y para descalificar cualquier confusión en el caso con la causal del

artículo 252 de la misma ley, afirma la Corte que la ley debe ser interpretada en primer lugar por su letra. Además, informa que cuando de ella no surja duda, ni indicio suficiente para configurarla, debe ser aplicada sin dilación temporal ni argumental.

Desde una segunda consideración, desmerecen el argumento del Tribunal Superior en lo relativo a que el trabajador habría vulnerado el principio de buena fe con sus acciones. La razón de esta desestimación radica en que el operario habría probado sus problemas de salud, los mismos no se discutieron ni llegaron en duda a la alzada provincial y no se ejercen en contra del empleador de forma deliberada ni antojadiza. Tienen un fundamento legal distinto a la jubilación y por tanto merece un tratamiento independiente, sin dejar de lado las constancias probatorias del proceso (real padecimiento médicamente comprobado y de suficiente gravedad).

#### IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

El artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, específicamente en el párrafo 4, establece que: “Cuando de la enfermedad o accidente se derivará incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley”. De ello se desprende que ante la situación fáctica de que el dependiente padezca una incapacidad absoluta, cuya causa obedece a una enfermedad o accidente, lo cual provoca la extinción del contrato y genera una indemnización de la cual es acreedor el operario incapacitado (Ackerman, 2017).

Este instituto parte del presupuesto de que resulta imposible el cumplimiento de la principal obligación del trabajador -prestar su fuerza de trabajo- y es por ello que la relación se torna inviable por faltar este importante deber de la parte (Grisolía, 2017). El método extintivo previsto en esta norma se produce, como bien afirma la doctrina especializada, prescindiendo del otorgamiento de preaviso (tanto del trabajador como del empleador), ya que solo se debe procurar que entre a la esfera de conocimiento de la otra parte la existencia del padecimiento, su extensión y la posible adecuación en otras figuras no necesariamente extintivas, con la posibilidad de eximir al empleador

de pagos relativos a indemnizaciones por la disolución del vínculo, pero nunca podrá articularse el artículo 232 LCT (Ackerman, 2002).

Por lo que respecta al calibre del padecimiento en cabeza del sujeto trabajador, se puede concebir que se considera incapacidad absoluta todo estado de hecho que implique una disminución en la capacidad laboral de al menos un 66% de la total obrera (Geri, 2018). Para la doctrina, esta afección puede ser física o mental, resultando indistintas a los fines de categorizar supuestos y sus efectos, bastando la imposibilidad lógica de continuar prestando tareas conforme a las normas de riesgos de trabajo (Ackerman y Maza, 2017).

La indemnización de esta circunstancia fatídica que extingue la relación de trabajo es un beneficio consistente en una reparación igual a la calculada bajo los presupuestos del artículo 245 LCT. Lo cual implica, en un sentido amplio, que el beneficio es acumulable con cualquier otro que surja de estatutos especiales, convenios colectivos o pactos individuales superadores de la ley de contrato de trabajo (Grisolía, 2017). Incluso se puede ver adquirida conjuntamente con las prestaciones previsionales que graven el mismo acontecimiento (Contingencia de invalidez) o resultados de la aplicación de las normas de riesgos laborales y/o de las diferencias reclamables por medio de la responsabilidad civil (Omisión del deber preventivo de una ART, por ejemplo) (Guisado, 2000).

Por último, en este aspecto meramente pecuniario del fenómeno de la incapacidad absoluta, existe jurisprudencia que hace referencia a la antigüedad computable para liquidar el artículo 245 LCT al cual el párrafo 4 del artículo 212 LCT hace referencia. Así se invoca lo resuelto en el fallo "Lojko", donde se estableció que el año de reserva de puesto posterior a una enfermedad o accidente inculpable, debe considerarse como parte del cómputo a los fines de determinar la antigüedad del operario al momento de presentarse la incapacidad absoluta. Esto en virtud de una aplicación del principio in dubio pro operario (Art. 9 LCT), teniendo en cuenta la finalidad protectoria que surge del texto de la ley al regular su indemnización.

6 Desde otro punto de vista, conforme surge del problema jurídico invocado

en la introducción de este trabajo, resulta necesario analizar la causal de desvinculación prevista en el artículo 252 LCT. Aquí lo que se pone en juego es la consecuencia lógica de la aplicación del principio de continuidad de la relación laboral y del concepto de estabilidad que goza el trabajador en el marco de un vínculo por tiempo indeterminado. La doctrina afirma que estos dos institutos marcan que, al no perecer la relación por algún motivo derivado de la modalidad contractual específicamente regulada en el caso concreto, el destino inevitable de la misma va a recaer en causales genéricas de extinción del contrato de trabajo (Grisolía, 2017). Una de ellas se consagra por lo dispuesto en el artículo 90 y 252 LCT, donde la relación se termina por que el trabajador está en condiciones de acceder a su jubilación (Ackerman y Maza, 2017).

El artículo 252 LCT, en su primer párrafo reza: “A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad 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”.

Conforme la jurisprudencia que interpretó esta premisa normativa, la intimación que se regula es una facultad del empleador y no una obligación. Por consiguiente, nada obsta ni hay artilugio legal suficiente para impedir que, si desea mantener el vínculo vigente, lo haga y sin que ello le genere perjuicio alguno. Desde otra óptica, otros tribunales han incorporado a este deber optativo de la patronal ciertas características derivadas del principio de buena fe entre las partes del contrato. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo oportunamente ha establecido que, si bien el empleador puede hacer o no hacer uso de su facultad, nada obsta para que el trabajador se libere de la carga de acatar de forma irrestricta la misiva, siempre y en cuanto se dé el presupuesto de contar con los presupuestos de edad y condiciones del derecho previsional para la obtención del beneficio.

Resulta evidente que la presente forma de extinción del vínculo resulta ser de aquellas que atañen al trabajador y que dependen de la iniciativa del empleador (Grisolía, 2017). No obstante, el mismo artículo en su segundo párrafo reza que “Lo dispuesto en el párrafo precedente no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta (70) años de edad.”. Por lo que podemos afirmar que también puede iniciarse el procedimiento del artículo 252 y el cómputo de su plazo a raíz de instancia propia del operario (Grisolía, 2017).

La intimación cursada y el cumplimiento del plazo anual o de la condición de que el trabajador obtenga su jubileo, constituyen elementos esenciales de este precepto, toda vez que desde que se cursa la primera se planta la plataforma fáctica para que el empleador se libere, para siempre, de cargar con sus deberes respecto al trabajador, incluso de indemnizarlo por la antigüedad adquirida hasta ese momento (López, Centeno y Fernández Madrid, 1987). Desde otro ángulo, esta intimación es un arma de doble filo, ya que, si es cursada a un dependiente y no se reúne las condiciones necesarias para el beneficio, abre la puerta a considerarse una extinción incausada por motivos aparentes no acreditables (Ferraro, 2018).

Por último, incluso la buena fe del trabajador puede verse comprometida en una extinción provocada por el artículo 252 LCT, ya que como señala la jurisprudencia, si este omite informar al empleador que dentro del plazo de un año ha obtenido la jubilación, su conducta se erige como un enriquecimiento sin causa al cobrar el salario y sus haberes previsionales.

## V. POSTURA DE LA AUTORA

Aunque no lo parezca, y lógicamente sea imposible, el fallo recurrido ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación resultó ser una pieza jurisprudencial que aceptó la coexistencia de dos causales de extinción del contrato de trabajo. No en cuanto a su efectiva aplicación en simultáneo, sino de sus efectos para con el sujeto trabajador.

En cuanto a la terminación de la relación en base a la aplicación del

artículo 212 LCT, el trabajador acreditó de forma fehaciente la existencia de una incapacidad absoluta (más del 66% de la total obrera), es por ello que la Corte dio lugar a su reclamo. Cuya consecuencia lógica, por supuesto, es la de hacerlo acreedor de la indemnización equivalente a la prevista en el artículo 245 de la misma norma. No obstante, la segunda causal de extinción del vínculo que se ventiló en autos, si bien no logró su cometido si dejó emplazado uno de sus dos efectos posibles. Conforme explicamos, una vez cursada la intimación del empleador conforme al artículo 252, nacen dos alternativas: o se obtiene el beneficio y se termina la relación, o se cumple el plazo de un año extinguiéndose de pleno derecho la misma. Es claro que ya era una relación extinta, debido a que el trabajador se incapacitó antes de cumplidos cualquiera de esos dos supuestos, no obstante, la misiva enviada por el empleador siguió su curso ordinario porque el operario realizó las gestiones para obtener el beneficio previsional.

Podríamos decir que esta situación es una desgracia con suerte para el trabajador. Sufre un deterioro importante en su aptitud para trabajar, pero se hace acreedor de una indemnización y del retiro por vejez al mismo tiempo. Si bien estoy de acuerdo con la interpretación realizada con la Corte Suprema en esta indeterminación de normas aplicables al caso concreto, dudo mucho que sus efectos sean favorables para la congestión de causas en los tribunales laborales: Quizás este sea el nacimiento de una nueva industria del juicio fraudulento en Argentina.

## VI. CONCLUSIÓN

La causa "Corvalán" trae aparejados dos dilemas para la doctrina laboral. El primero de ellos consiste en el problema de relevancia que se presenta cuando se produce una causal de extinción del contrato de trabajo durante el año de plazo desde las intimaciones en el marco del artículo 252 de la LCT. Aquí, como se ha logrado verificar, la Corte Suprema deja un marcado antecedente jurisprudencial en donde interpreta las normas visualizando la interpretación más favorable de la misma para con el trabajador, siempre y en cuando este haya actuado de buena fe, acreditando que la extinción se debió a otro motivo diferente a su jubilación.

El segundo dilema que trae aparejado este caso se presenta en la necesidad de marcar patrones de juzgamiento a los tribunales laborales, debido a que como se logra apreciar en el caso concreto, existe una real prescindencia de las constancias rendidas en autos a la hora de dictar sentencia. Asunto que de por sí es de gravedad institucional, debiéndose tomar cartas en el asunto.

Analizado el fallo, surcado de extremo a extremo en cuanto sus argumentos fueron refrendados con los antecedentes jurisprudenciales, doctrinarios y legislativos, es menester declararlo como una sentencia anecdótica. Resolución que el día de mañana he de ser utilizada para fundamentar el caso específico en donde se desarrolló, siendo este el de la incapacidad -o cualquier extinción del contrato en general- dentro del año de preservación de la relación laboral ínsita en el artículo 252 de la LCT. Asunto que reviste de importancia para el derecho laboral ya que da seguridad jurídica a los operarios afectados por este tipo de prácticas de la patronal.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

Ackerman, M. E. (2002). ¿Qué reparan las indemnizaciones del artículo 212 de la LCT? Revista de derecho laboral 2000-2, extinción del contrato de trabajo. Santa Fe: Rubinzal Culzoni

Ackerman M. E., Maza, M. A. (2017). Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Santa Fe: Rubinzal Culzoni.

Ferraro, L. (2018). Ley de contrato de trabajo. Jubilación del trabajador.

Artículos 252 y 253 de la LCT. Alcance de la reforma previsional ley 27246,

Laboral y previsional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Errepar.

Grisolía, J. A. (2017). Manual de Derecho Laboral. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Geri, M. (2018). Optimización multidimensional del sistema previsional argentino. Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur.

Guisado, H. C. (2000). La extinción en los términos del artículo 212 (4º párr.) de la LCT según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Revista de derecho laboral 2000-2, extinción del contrato de trabajo. Santa Fe: Rubinzal Culzoni

Ley N° 24.430. Constitución Nacional (1994). Sancionada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 20.744. Régimen de Contratos de Trabajo. (1976 y modificatorias).  
Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

López., J., Centeno, N. O. y Fernández Madrid, J. C. (1987). Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 2da. Edición, tomo II. Buenos Aires: Contabilidad Moderna

Morresi, J. (2020). Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social. 2da edición para el alumno. Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur.

Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT”, sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 8 de Julio de 2021.