



SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

MODELO DE CASO – NOTA A FALLO

“CONFLICTO ENTRE EL ART.252 Y EL ART. 212 LCT”

**Fallo Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT.
Recurso de Hecho**

Corte Suprema de Justicia de la Nación - 2021

NOMBRE Y APELLIDO: ELIZABETH SCHAEFER

DNI: 28.116.062

LEGAJO: ABG09615

TUTOR: CARLOS ISIDRO BUSTOS

FECHA DE ENTREGA: 18-11-2023

Sumario: **I** Introducción. **II** Aspectos Procesales: a) Premisa Fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. **III** Ratio Decidendi. **IV** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V** Postura del autor. **VI** Conclusión. **VII** Referencias: a) Legislación. b) Doctrina. c) Jurisprudencia.

I. Introducción

El fallo que traigo a consideración es el precedente “Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT”. Recurso de Hecho, dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Publicado en <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7676691> (Fallo 344:1695).

En el mismo, se exponen los argumentos del actor, quien aduce que el vínculo laboral se extinguió por su incapacidad absoluta, art. 212 4to párrafo LCT y no, como sostuvo el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, por la intimación que cursó su empleador a los fines de que aquél iniciara su trámite jubilatorio, art. 252 LCT.

La elección del fallo estuvo motivada en que, como futura profesional del derecho, considero la obligación de prestar especial atención a la vulneración de los derechos en general y del trabajador en particular, atento que es una problemática global y nuestro país no escapa a esta generalidad.

El derecho laboral y el de la seguridad social son derechos humanos fundamentales, reconocidos por el bloque constitucional de nuestro ordenamiento jurídico y por los cuales debemos bregar por su protección.

En el presente trabajo desarrollé el conflicto que debió resolver la CSJN. El cual refiere a un problema de relevancia.

Atento a las circunstancias que plantea la causa, la CSJN debió determinar cuál norma aplicar, el art. 212 4to párrafo LCT o el art. 252 LCT.

Ante incapacidad absoluta del trabajador, le corresponde el pago del resarcimiento a cargo del empleador, o bien, ante la prestación previsional, se extingue la relación sin pago de indemnización alguna.

La selección de este fallo y no otro, al igual que la elección del problema jurídico que involucra, además de lo anteriormente expuesto, se sustenta en la relevancia de ésta sentencia. Su trascendencia, se manifiesta en el aporte a la praxis, que se extiende a cada uno de los operadores jurídicos, quienes, como integrantes de una sociedad, no actúan aisladamente y sus actos y decisiones impactan en ella y particularmente, en la vida de las personas que se haya detrás del número de expediente.

II. Aspectos Procesales

A. Premisa Fáctica

El actor, Sr. Corvalán, en su calidad de empleado de la firma Intercórdoba S.A, la demandada, prestó sus servicios por más de treinta y tres años, desempeñando las tareas de conductor guarda único del transporte de pasajeros, en tramos urbanos e interurbanos.

El día 07 de agosto de 2008 fue intimado por la empresa a jubilarse, por lo que inicia dicho trámite el 30 de noviembre de ese mismo año. El Sr. Corvalán, gozó de carpetas médicas por afecciones desde agosto de 2008. Finalmente, el Sr. Corvalán, de 55 años para ese entonces, el día 23 de julio de 2009 comunica a Intercórdoba S.A la extinción de su vínculo, fundada en su incapacidad total y absoluta, art. 212, 4º párrafo LCT. Respecto al beneficio previsional, le fue concedido el 20 de agosto de 2009.

El actor interpuso demanda contra Intercórdoba S.A con el fin de obtener la indemnización conforme los parámetros del art. 212, 4º párrafo LCT.

B. Historia Procesal:

En Primera Instancia, la Sala Décima de la Cámara Única del Trabajo, se expidió a favor del Sr. Corvalán, haciendo lugar a la demanda, y condenando a Intercórdoba S.A al pago de la indemnización contemplada en el art. 212, 4º párrafo LCT.

Atento el recurso deducido por la demandada y concedido por la Cámara del Trabajo, la causa fue elevada al Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, el cual resolvió admitir el recurso, por consiguiente, casar el pronunciamiento y rechazar la demanda incoada por el Sr. Corvalán, que perseguía la indemnización prevista por el Art. 212, 4º párrafo LCT. En esta oportunidad el TSJ sostuvo que la causa de la extinción

de la relación laboral es la comunicación del empleador con el fin de que inicie el trámite de jubilación (art. 252 LCT).

Contra el fallo del TSJ, el actor dedujo recurso extraordinario ante el mismo tribunal superior de la causa en la que recayó la sentencia definitiva, es decir el TSJ, el cual fue contestado y denegado por éste. Por lo que acudió en Queja directamente ante la CSJN, cuestionando que la sentencia incurre en una aplicación irrazonable de la norma laboral.

C. Decisión del Tribunal

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, adhiriendo al dictamen preliminar del Procurador General de la Nación, Víctor Abramovich de fecha 12 de noviembre de 2019, hace lugar al Recurso de Queja y deja sin efecto el fallo apelado, a fin de que se dicte una nueva sentencia de conformidad a lo expresado.

III. Ratio Decidendi

A través del fallo 001826/2017/RH001 de fecha 08 de julio de 2021, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, adhiriendo a lo expresado por el Procurador General de la Nación en su dictamen, hace lugar a la Queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto el pronunciamiento apelado, a fin de que se dicte uno nuevo con arreglo al presente.

La posición mayoritaria fue conformada por el voto conjunto de los jueces Elena Inés Highton, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti, Horacio Daniel Rosatti. En disidencia votó Carlos Fernando Rosenkrantz considerando inadmisibile el recurso, fundado en el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Los Magistrados entendieron que los agravios del recurrente, Sr. José Darío Corvalán, poseen una correcta réplica en los fundamentos y conclusiones del Procurador General.

Estos fundamentos o razones, radican principalmente en que el TSJ se apartó de la solución legal prevista, fundándose en afirmaciones dogmáticas que proveen un apoyo aparente. (Fallos: 327:5438 “Helgero”; 330:372; “Farini Dugan”; entre otros).

La resolución del a quo, la cual determinó que la relación laboral se extinguió por el beneficio previsional, debido a que el empleador remitió la intimación según art. 252 LCT, antes de que el actor notificara su incapacidad en los términos del art. 212, 4º párrafo LCT, se desvió del remedio legal. El art. 252 LCT T.O Ley 24.347, expresa, una vez notificada la intimación a iniciar el trámite jubilatorio el empleador deberá mantener la relación laboral hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio o vencido ese plazo, el contrato de trabajo quedara extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

Por lo tanto, la intimación no extingue la relación, sino que la mantiene vigente hasta la concesión de la jubilación o el transcurso de un año de notificado.

De las constancias de autos, surge que la notificación de la extinción por incapacidad absoluta cursada por el dependiente, antecedió al otorgamiento del beneficio jubilatorio y al vencimiento del término, por lo que se concluye que la minusvalía se habría configurado durante la vigencia del contrato de trabajo.

Asimismo, la CSJN ha reiterado que la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra (Fallos: 320:61 “Piñeiro”; 323:1625, “Arcuri”; 341:1268, “Páez Alfonzo”; y 341:1443, “Martínez”).

Lo concluido por el Sr. Procurador General de la Nación, de descalificar el pronunciamiento del TSJ, tiene su base en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias, debido a que se aparta de la solución legal, no constituyendo una derivación razonada del derecho en función a lo probado en la causa, quedando al descubierto la relación directa entre lo debatido y las garantías constitucionales que se esgrimen vulneradas (Fallos: 323:3664, “Portela”)

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios, jurisprudenciales y legislativa.

Al inicio del presente, se planteó que la CSJN debió resolver un problema de relevancia, es decir aquel problema que nos coloca ante la discusión de la norma aplicable a un caso. Atienza (2010), nos dice que estamos frente a un problema de relevancia, cuando existen dudas sobre cuál sea la norma a aplicar. En igual sentido, Moreso y Vilajosona (2004) expresan que aún estando de acuerdo con el significado de las expresiones que rezan en una norma, pueden platearse diferencias sobre si la misma es o no, aplicable a un determinado caso.

En este orden de cosas, el Máximo Tribunal debió determinar cuál norma aplicar, el art. 212 4to párrafo LCT o el art. 252 LCT. Ante incapacidad absoluta del trabajador, le corresponde el pago del resarcimiento a cargo del empleador, o bien, ante la prestación previsional, se extingue la relación sin pago de indemnización alguna.

Para comprender la solución arribada por la Corte, es necesario analizar las implicancias de ambos institutos.

El art. 252 de la Ley de Contrato de Trabajo T.O. Ley 24347 (1994) regula la resolución del contrato de trabajo por jubilación del trabajador. De su texto, nacen dos requisitos objetivos: la edad y los años de servicios con aportes computables al sistema previsional. Ante ello, el empleador puede intimar al empleado a que inicie las diligencias correspondientes a los fines de la obtención del beneficio, debiendo además hacerle entrega de las certificaciones que se desprenden del art. 80 del mencionado texto, como así también de toda la documentación necesaria a tal fin. Dicha intimación debe ser ajustada a derecho ya que no puede, ni debe, hacerlo cuando no está seguro de que concurren los requisitos de la norma mencionada (CNac. Trabajo, Sala I, "Pontarollo c. La Pañalera" SD 29-08-2003, LNL, 2003-16-1083).

En igual sentido lo hace la Cámara Nacional de Apelaciones, cuando expresa que el empleador sólo puede intimar al trabajador a iniciar los trámites jubilatorios cuando éste reúna los requisitos para acceder a la Prestación Básica Universal. (C.Nac. Trabajo, Sala VII, Speziale c. Dialsa Ochenta y Seis S.R.L. s/ Despido" SD 12-03-2019)

El art. 252 LCT es una norma que no opera de pleno derecho, "hace falta una expresión voluntaria y positiva de alguna de las partes, a los fines de provocar la extinción

del vínculo laboral” (Ackerman, 2017, t. III, p. 264). Por lo tanto, si concurren los requisitos supra mencionados, pero las partes no se han manifestado en ese sentido, corresponde no tener presente esta figura legal que posee naturaleza específica y no resulta una causal objetiva de extinción del contrato laboral.

Respecto al art. 212, 4to párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo, el mismo refiere a la incapacidad absoluta y dice “Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.”

La incapacidad absoluta es aquélla que imposibilita al dependiente a prestar tareas productivas en la empresa en la que prestaba servicios, impidiendo la prosecución de la relación y/o una futura reinserción en el mercado de trabajo. (C.Nac. Trabajo, Sala VI, Cepeda María Rosa c/ P.L. Rivero y Cía. S.A. s/ indemnización art. 212 SD. 27-06-2022)

En consonancia, Guibourg (S/F), expresa que el empleado se haya incapacitado de forma absoluta, cuando no posea perspectivas serias de generar ingresos mediante una actividad, ya sea dependiente o autónoma, aún cuando conservara parte de sus funciones psicofísicas.

El Dr. Grisolia (2016), entiende a la incapacidad absoluta como aquella minusvalía física o psíquica, que se produce cuando el dependiente por cualquier motivo no imputable a su persona, se ve impedido de continuar desarrollando tanto aquellas tareas que cumplía habitualmente en su empleo como ninguna otra, afectando definitivamente su capacidad de generar ingresos. Por consiguiente, se obstruye su reinserción en el mercado en condiciones de competitividad, es decir con la intensidad y continuidad, que toda labor precisa.

Según Ackerman (1997), comprobada la incapacidad absoluta y como consecuencia de ello, se produce la extinción del contrato laboral por causas ajenas a las partes, es decir, por imposibilidad de cumplimiento de su objeto, puesto que la fuerza laboral es personal y si el empleado se haya impedido de trabajar, el objeto del negocio se encuentra agotado.

La doctrina y jurisprudencia, exigen que la terminación sea exteriorizada por alguna de las partes. Generándose de este modo el derecho a percibir la indemnización prevista por el art. 245 de la Ley Contrato de Trabajo. Es decir, a los fines de que el trabajador pueda reclamar la compensación económica, alguna de las partes debe haber exteriorizado la voluntad de romper con el vínculo que los une.

El pago de esta indemnización se compone de cuatro elementos: vigencia de la relación de trabajo, incapacitación inculpable del trabajador, disminución permanente de la capacidad de trabajo e imposibilidad de ejecutar las tareas asignadas. Ackerman (2017).

Asimismo, es dable hacer énfasis en lo también señalado por la CSJN, que la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra y que cuando esta no exige un esfuerzo para determinar su sentido, debe ser aplicada directamente con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso contempladas por la regla (Fallos: 320:61 “Piñeiro”; 323:1625, “Arcuri”; 341:1268, “Páez Alfonso”; y 341:1443, “Martínez”). No cabe suponer que el legislador haya actuado con inconsecuencia o imprevisión al dictar las leyes, estas deben interpretarse evitando darles un sentido que ponga en pugna sus disposiciones destruyendo las unas por las otras, y adoptando como verdadero el que las concilie y las deje a todas con valor y efecto. (Fallos: 307:518 Wilde 1985).

V. Postura de la autora

En el caso bajo análisis, “Corvalán José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ordinario artículo 212 LCT”, el ad quem resolvió ajustándose a lo dictaminado previamente por el Procurador Fiscal, atento a que el aquo se había aparatado de la solución legal prevista.

Deviene lógica la decisión del Máximo Tribunal, de descalificar el pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, ya que ello guarda relación directa con lo que expresa la normativa al respecto, más precisamente los artículos 212 y 252 de la Ley de Contrato de Trabajo que se vienen analizando, al igual que lo esgrimido anteriormente por los distintos antecedentes jurisprudenciales y doctrinales.

La legislación es clara, respecto al encuadre normativo que debe tomarse ante el caso de un empleado en condiciones de jubilarse y un empleado ante una situación de incapacidad absoluta devenida de una relación laboral aún vigente.

De conformidad a lo desarrollado en relación al artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo, una vez cumplidos los requisitos de edad, años de servicios y aportes, además de la entrega de los certificados, “el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año.” Entonces, “concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales”.

Ante el hipotético caso, donde el empleado se haya en condiciones de jubilarse, corresponde el tratamiento dado por lo allí estipulado y por las leyes específicas que regulan el Régimen Previsional, liberando de este modo al empleador del pago de indemnización laboral alguna, atento a que extingue la relación por jubilación. Pero como se ha advertido, éste no es precisamente el caso del Sr. Darío Corvalán.

De lo analizado por el artículo 212 cuarto párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo, ante la incapacidad absoluta, deviene la extinción de la relación laboral, por imposibilidad objetiva. Igualmente es de resaltar lo vertido por la doctrina y la jurisprudencia en cuanto a la necesidad de que tal finalización sea exteriorizada, entendiéndose por ello una notificación fehaciente.

De las constancias de autos, surge que la notificación de la extinción por incapacidad absoluta cursada por el dependiente, antecedió al otorgamiento del beneficio jubilatorio y al vencimiento del término, por lo que se deriva que la minusvalía se habría configurado durante la vigencia del contrato de trabajo.

Por lo tanto, resulta notorio, que el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba se haya apartado del texto normativo y de toda la Jurisprudencia expresada en este sentido, concluyendo que el vínculo se extinguió por jubilación.

Como ha quedado demostrado, la intimación efectuada por el empleador no extingue la relación, sino que la mantiene vigente hasta la concesión de la jubilación o el transcurso de un año de notificado. En consecuencia, no habiendo cumplido el empleador

con ello, la ley le impone la obligación de indemnizar al empleado por la extinción del contrato de trabajo.

Por todo lo vertido en el precedente bajo análisis, coincido con los fundamentos y conclusiones expuestas por el Sr. Procurador Fiscal.

Resalto la importancia del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, así como su carácter tuitivo en pro del más débil de la relación laboral, el empleado.

Mas precisamente, ante una incapacidad total, se requiere indemnizar la pérdida del trabajo en razón de la imposibilidad del trabajador de reinsertarse en el mercado laboral. Amerita proteger ante tal circunstancia, remarcando el carácter alimentario de los créditos o indemnizaciones laborales.

Igualmente, el analizar el fallo y visualizar las fechas de las distintas instancias, me hace reflexionar sobre los plazos procesales. Estos, en muchas oportunidades se extienden por años y en ocasiones difieren o se apartan de los tiempos de los justiciables, que se hayan signados por las necesidades imperantes de su día a día, siéndoles dificultoso comprender los llamados “Tiempos de la Justicia.”

VI. Conclusión

La CSJN resolvió un problema de relevancia. Si debía aplicarse el art. 212 4to párrafo LCT, ante incapacidad absoluta del trabajador, le corresponde el pago del resarcimiento a cargo del empleador, o el art. 252 LCT, ante la prestación previsional, se extingue la relación sin pago de indemnización alguna.

La decisión de la Corte, de descalificar lo resuelto por el TSJ, se funda en la importancia del art. 212 4to párrafo LCT, en cuanto contempla una prestación irrenunciable, dirigida a compensar al trabajador afectado por la pérdida de su capacidad; respecto al art. 252 LCT, es necesario enfatizar que la intimación per se, no extingue la relación laboral.

Por lo expuesto, aprecio la acertada decisión de la Corte Suprema y su significación; como también la consideración de abogar por una tutela judicial efectiva, para que se convierta en una realidad que alcance a toda la sociedad.

VII. Referencias

A. Legislación

Congreso de la Nación. Ley N.º 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. T.O. Ley 24347 (1994)

B. Doctrina

Ackerman, M (1997). Accidentes y enfermedades inculpables. El art. 212 de la LCT. (T.3). Buenos Aires: Editorial Hammurabi.

Ackerman, M. (2017). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 2º ed. (T.II) Santa Fe. Rubinzal Culzoni Editores.

Ackerman, M. (2017). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 2º ed. (T.III) Santa Fe. Rubinzal Culzoni Editores.

Atienza, M. (2010). Las razones del derecho. Sobre la justificación de las decisiones judiciales. Editorial El Cardo

Grisolía, A. (2016). Manual de Derecho Laboral (7ºed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot
Guibourg Ricardo “El Dos Doce” LT XXXI-198 (S/F).

Moreso, J.J. y Vilajosona J. M. (2004). Introducción a la Teoría del Derecho. Madrid: Marcial Pons.

C. Jurisprudencia

C.S.J.N. “Piñeiro” Fallo: 320:61 (1997)

C.S.J.N. “Arcuri” Fallo: 323:1625 (2000)

C.S.J.N. “Páez Alfonzo” Fallo: 341:1268 (2018)

C.S.J.N. “Martínez” Fallo: 341:1443 (2018)

C.S.J.N. “Wilde” Fallo: 307:518 (1985).

CNac. Trabajo, Sala I, "Pontarollo c. La Pañalera" SD 29.08.2003

C.Nac. Trabajo, Sala VII, Speziale Celsa Josefa c. Dialsa Ochenta y Seis S.R.L. s/
Despido” SD 12-03-2019

C.Nac. Trabajo, Sala VI, Cepeda María Rosa c/ P.L. Rivero y Cía. S.A. s/
indemnización art. 212 SD. 27-06-2022