

Documento de Trabajo No.1
Propuesta de reforma de art.212 LCT¹

Resumen Ejecutivo

1.- Un problema recurrente en empresas metalúrgicas, y de otros sectores, es el de **demandas laborales por incapacidad por parte de trabajadores próximos a alcanzar los requisitos de jubilación** e, incluso, luego de alcanzarlos y hasta después de haber sido intimados a tramitar su jubilación.

2.- Esta problemática surge de un uso oportunista del art.212 LCT, que establece obligaciones para los empleadores con relación a trabajadores con disminución de su capacidad laboral por accidente o enfermedad. Se **agrega el problema de duplicación de indemnizaciones**, ya que dicho artículo **no prevé la deducción de indemnizaciones por distintas proporciones de incapacidad pagadas previamente por ART**.

3.- Para abordar esta problemática del modo propositivo impulsado por el **Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica**, se desarrolló un **algoritmo que lee y analiza de manera automatizada fallos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba**, lo que permite detectar sesgos en la aplicación de normativa laboral y proponer eventuales criterios de resolución de fallos y/o detectar eventual necesidad de reforma normativa.

4.- La aplicación del algoritmo a **fallos del TSJ entre 2017 y 2021** permitió detectar **jurisprudencia de la CSJN a favor de demandas por art.212 LCT en cualquier momento de vigencia del contrato de trabajo**, incluso hasta los límites establecidos por el art.252 LCT, sujetándose a la letra de este último artículo.

5.- Por este motivo, en el presente documento de trabajo se **propone una reforma del art. 212 LCT para poner un límite a las indemnizaciones** establecidas en el mismo, fijándolo en 12 meses antes del cumplimiento de los requisitos para acceder a la jubilación, junto con la explicitación de que, en caso de corresponder dichas indemnizaciones, **su cálculo permita deducir los pagos indemnizatorios por incapacidad realizados previamente** en el marco del régimen de ART.

6.- El presente documento de trabajo será **puesto en discusión en ámbitos empresarios, profesionales y de los poderes Judicial, Ejecutivo y Legislativo**, a los fines de poner en valor la inteligencia colectiva y lograr una propuesta de reforma que (a) **solucione los problemas detectados** vinculados a costos indemnizatorios excesivos, (b) **no restrinja derechos razonables** de los trabajadores, que deben estar protegidos frente a accidentes y enfermedades que limiten su capacidad laboral durante su periodo activo, (c) **no genere futura litigiosidad** laboral, (d) **sea viable políticamente** para su sanción por parte del Congreso de la Nación.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, noviembre de 2024.
Esta versión: 10/7/2025.

I.- El problema a resolver

Un problema detectado en numerosas empresas metalúrgicas, presente también en otras ramas industriales e, incluso, en sectores comerciales y de servicios, es el costo generado por demandas laborales por incapacidad por parte de trabajadores próximos a alcanzar los requisitos de jubilación e, incluso, luego de alcanzarlos y hasta después de haber sido intimados a tramitar su jubilación, según lo establecido por art.252 Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Esta problemática surge de un uso oportunista del art.212 de LCT, que establece obligaciones para los empleadores con relación a trabajadores con disminución de su capacidad laboral por accidente o enfermedad, en el marco del siguiente conjunto de artículos complementarios (art.208 a 213 LCT), dentro del Título X "De la suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo", Capítulo I "De los accidentes y enfermedades inculpables":

Art. 208. —Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Art. 209. —Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 210. —Control.

El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Art. 211. —Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Art. 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

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.

Art. 213. —Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

En la problemática de interés aquí, estos artículos interactúan con el art.252 LCT, que permite al empleador intimar al trabajador a que inicie los trámites pertinentes para obtener su jubilación y establece el plazo durante el cual el empleador estará obligado a mantener la relación laboral:

Art. 252. —Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación.

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.

Adicionalmente, las indemnizaciones que los empleadores terminan abonando por aplicación de esta normativa no permiten deducir pagos previos realizados por la correspondiente ART en concepto de porcentajes de incapacidad, generando entonces una duplicación de cobertura.

De tal manera que, desde el punto de vista de la competitividad de las empresas, surge la doble inquietud de (a) establecer mecanismos para que, cuando corresponda indemnización por incapacidad, en su cálculo se descuenten los porcentajes de incapacidad ya abonados por el sistema de ART y (b) reformar la normativa laboral para impedir que un trabajador en condiciones de jubilarse, o próximo a alcanzar dichas condiciones, esté incentivado a demandar por incapacidad a su empleador, desnaturalizando el sentido de una indemnización por incapacidad.

A los fines de determinar si la solución a estas cuestiones requiere propuestas de modificación de jurisprudencia en Tribunales Superiores de Justicia provinciales, propuestas de modificación de jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y/o propuestas de reforma de legislación laboral, resulta necesario estudiar la evidencia empírica surgida de los fallos judiciales relativos a esta normativa.

II.- El algoritmo de análisis de fallos judiciales

Para obtener la evidencia empírica necesaria, como se mencionó al final de la sección previa, se desarrolló un algoritmo en lenguaje de programación Python que, en términos

simples, (a) 'lee' cada fallo del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la provincia de Córdoba correspondiente al fuero laboral, (b) identifica quiénes son las partes en la causa original, que dio origen al recurso presentado ante el TSJ, (c) selecciona los recursos que involucren al trabajador como parte actora y a la empresa como parte demandada, (d) selecciona los recursos que involucren al art. 212 LCT, (e) identifica quién presenta el recurso ante el TSJ (la parte actora, la parte demandada o ambas), (f) identifica a cuál miembro del TSJ se asigna aleatoriamente el recurso, (g) identifica a favor de cuál de las partes resulta favorable la resolución del recurso. Se trata de una variante del algoritmo propuesto en Utrera y Ferrer (2024, 2024b).

Dado que los textos de los fallos de cada una de las sentencias por recursos elevados al TSJ correspondientes al fuero laboral se encuentran disponibles en archivos con extensión .docx, se utilizó la librería python-docx para automatizar la lectura de cada fallo.

El algoritmo elaborado en lenguaje Python procede a leer cada uno de los archivos .docx y a separar su contenido en párrafos. Dada la estructura común de cada uno de los textos, el algoritmo busca en los primeros párrafos los conjuntos de palabras clave que permiten inferir si el recurso fue concedido a un abogado u otro profesional o perito, a una ART o a un tercerista, o surgió de una devolución (lo que en técnica jurídica se denomina reenvío) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o fue concedido a la parte actora y/o demandada, para continuar con el análisis de recursos concedidos a estas últimas y los reenvíos de la CSJN.

El algoritmo continúa luego examinando el resto de los párrafos hasta que encuentre la frase 'PRIMERA CUESTIÓN', buscando entonces en el párrafo correspondiente y el siguiente si una de las partes es el Gobierno Provincial o algún Gobierno municipal, una cooperativa, una Federación o una ART, para tomar los casos que no correspondan a ninguno de esos tipos de organización, y concentrar entonces el análisis en recursos originados en demandas empleado a empleador del sector privado.

Luego continúa examinando párrafos hasta encontrar la frase 'A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA' y variantes, para buscar luego el apellido de cada uno de los miembros del TSJ y registrar a cuál de ellos fue asignado el análisis del recurso.

El 'barido' de párrafos continúa hasta encontrar el texto 'R E S U E L V E' y buscar en los párrafos siguientes las combinaciones de palabras que permiten inferir que el recurso fue rechazado o desestimado, o que el mismo fue admitido, se hizo lugar al mismo u otras fórmulas que remiten al mismo resultado. Combinando entonces el rechazo o la admisión del recurso con la identidad del accionante (parte actora o parte demandada), se clasifica cada fallo según resultado favorable al empleado o al empleador y miembro a quien fue asignado el recurso.

Con esa información, con suficiente cantidad de casos, es posible realizar una prueba estadística de diferencias de proporciones, para determinar si las diferencias de

proporciones entre miembros del TSJ son estadísticamente significativas, en cuyo caso podría evaluarse la conveniencia de definir criterios homogéneos de resolución para eliminar los sesgos detectados.

Previamente, el algoritmo construye una base de datos de control que detalla, para cada recurso, el año, el nombre del archivo (estructurado de origen como número de sentencia y denominación de parte actora y parte demandada), número de sentencia y fecha de la misma, tipo de causa (empleado-empleador, en el caso bajo análisis), parte que presenta el recurso ante el TSJ (actora, demandada, ambas o reenvío de CSJN), resolución (admitir o desestimar), miembro del TSJ asignado, parte beneficiada con la sentencia (empleado, empleador, ambos).

Este último archivo permite analizar en detalle argumentos de sentencias, para determinar eventual necesidad de propuestas de reforma normativa.

III.- Resultados. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia

Se aplicó el algoritmo al análisis de los 1,325 fallos del TSJ en el Fuero Laboral durante el periodo 2017-21. De dichos fallos, 725 involucran a empresas (402 corresponden a ART, 143 a Gobierno y 55 a otros tipos de actores) y, de ellos, 703 corresponden a empresas y trabajadores como parte actora y/demandada en el recurso ante el TSJ (de los cuales 11 surgen de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación).

Se detectaron 13 fallos que involucran al art.212 LCT. De ellos, 7 involucran, además, cuestiones vinculadas a jubilación, de los cuales 5 no involucran a la CSJ, y fueron resueltos 2 a favor del empleado y 3 a favor del empleador.

Los dos restantes fallos, que involucran a la CSJN, fueron a favor del empleado, fijando además jurisprudencia que avala demandas de trabajadores invocando art.212 LCT posterior a la intimación a realizar trámites jubilatorios establecida en art.252 LCT, en sentido contrario a fallos previos del TSJ.

Concretamente, en el fallo 309/2021 Corvalán - Intercórdoba (TSJ) se deja constancia de que la CSJN dejó sin efecto la sentencia 81/2017 Corvalán - Intercórdoba (TSJ): *"Para así decidir, hizo suyos los argumentos brindados por el Sr. Procurador Fiscal quien precisó que, considerar que, en el caso, el vínculo entre las partes se extinguió por jubilación en los términos del art. 252 LCT porque el empleador cursó la pertinente intimación antes de que el trabajador comunicara su incapacidad, implicaba apartarse de la solución normativa pertinente. En esa dirección, señaló que de la letra del art. 252 ib. se sigue que el mentado requerimiento no finiquita el contrato, sino que lo mantiene vigente hasta la obtención del beneficio previsional o el transcurso de un año. Que, entonces, si la notificación de la desvinculación por incapacidad absoluta (23/07/09) antecedió a la concesión de la jubilación (20/08/09) y al vencimiento del término respectivo (07/08/09), el fallo se apartaba*

del derecho aplicable en función de las circunstancias probadas en la causa (art. 212, 4º párr., LCT) -fs. 300/302".

El fallo agrega que *"De lo anterior se sigue que, según el lineamiento del Máximo Tribunal, el derecho al resarcimiento de que se trata no puede ser desconocido so pretexto de que el dependiente hubiere sido intimado a tramitar la jubilación ordinaria ni tiene incidencia alguna en la solución de la controversia, la escasa diferencia de días entre los modos extintivos en juego (arts. 252 y 212, 4º parr., LCT). Luego, debe confirmarse la decisión del Tribunal de Mérito que juzgó acreditada, con base en las pericias médica -fs. 100/108- y psiquiátrica -fs. 72/74 y 85-, la incapacidad permanente y total de Corvalán para continuar laborando (superior al 66%). En consecuencia, se impone el rechazo del recurso de casación incoado".*

De la misma manera, el fallo 136/2017 Sarmiento-Ciudad de Córdoba (TSJ) expresa: *"En esta causa la Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la Sentencia dictada por la Sala Laboral de este Tribunal que corre agregada a fs. 271/274. Para así decidir, se sustentó en que las cuestiones guardaban sustancial analogía con las debatidas y resueltas en "Ramos, Ernesto c/ Ingenio Ledesma S.A.A.I...." (Fallos 330:1910), remitiendo a sus fundamentos".*

Y agrega que: *"Conforme con la postura registrada por el Máximo Cuerpo, debe confirmarse el pronunciamiento del a quo en cuanto considera procedente el derecho a percibir la indemnización prevista en el cuarto párrafo del art. 212 de la LCT. Ello, toda vez que, según el lineamiento establecido en aquel decisorio, el derecho al beneficio de que se trata no puede ser desconocido so pretexto de que el dependiente hubiere obtenido el beneficio jubilatorio. Luego, trasladado el criterio a lo verificado en el sub lite, no existe impedimento que obstaculice la compensación reclamada: el actor continuó desempeñándose una vez finalizado el plazo para tramitar su retiro ordinario, para lo cual había sido intimado, pero en su telegrama de renuncia comunicó que se encontraba incapacitado absoluta y definitivamente para trabajar y fue corroborado por las pericias médicas que tuvieron en cuenta estudios clínicos contemporáneos al cese, de acuerdo a la valoración efectuada por el Tribunal de Mérito (fs. 229/230 vta.)".*

Esto indica que, de las opciones estratégicas consideradas previamente, al final de la sección I, no resultaría eficaz intentar modificación de criterios del TSJ, ya que es la jurisprudencia de la CSJN la que vuela los fallos a favor del trabajador que invoca art.212 LCT anticipándose a su jubilación. Por el contrario, la única alternativa posible es la propuesta de modificación de art.212 y 252 LCT, ya que la argumentación jurídica se focaliza en la letra de dichos artículos.

IV.- Propuesta de reforma LCT

De acuerdo al análisis anterior, se propone el siguiente texto para su inclusión como últimos párrafos en el art.212 LCT:

"Ninguna de las indemnizaciones establecidas en los párrafos previos aplicará a partir de los 12 meses previos a cumplirse 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".

Adicionalmente, a los fines de evitar la duplicación de pagos indemnizatorios por incapacidad entre pagos previos a través de ART y pagos finales a cargo de la empresa, se propone el siguiente texto para su inclusión previa a los dos párrafos propuestos:

"En todos los casos, el cálculo indemnizatorio que corresponda deducirá la proporción de incapacidad abonada previamente por el régimen de ART, según lo establezca la Reglamentación".

De esta manera, el art.212 LCT quedaría redactado de la siguiente manera:

Art. 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

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.

En todos los casos, el cálculo indemnizatorio que corresponda deducirá la proporción de incapacidad abonada previamente por el régimen de ART, según lo establezca la Reglamentación.

Ninguna de las indemnizaciones establecidas en los párrafos previos aplicará a partir de los 12 meses previos a cumplirse 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.

Es importante destacar que el texto propuesto no elimina el derecho del trabajador a acceder a las indemnizaciones establecidas en el art.212 LCT, sino que elimina el incentivo a utilizarlo de manera oportunista, especulando con llevarse una indemnización proporcional a su antigüedad sin ningún costo. Lo hace a través del plazo establecido en la propuesta, que implica resignar una cantidad de salarios desde el momento de la demanda, restringido ahora a no más allá de los 12 meses previos al cumplimiento de los requisitos para jubilación, hasta el plazo establecido por art. 252 (un año, o jubilación efectiva, lo primero que ocurra, luego de la intimación del empleador a partir de los 70 años de edad).

Concretamente, al ser mayor la cantidad de salarios resignados por la ventana de tiempo establecida que la cantidad de salarios a recibir en concepto de indemnización según antigüedad, se elimina el incentivo a utilizar de manera oportunista las indemnizaciones establecidas en el art.212.

9

Referencias

Utrera, Gastón y Martín Juárez Ferrer (2024): "Análisis de posibles tendencias en administración de Justicia en el Fuero Laboral", Documento de trabajo del Instituto de Economía Política y el Instituto de Derecho Privado, Insight 21, Universidad Siglo 21, junio de 2024.

Utrera, Gastón y Martín Juárez Ferrer (2024b): "Análisis de sesgos en fallos del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en el fuero laboral", Documento de trabajo del Instituto de Economía Política y el Instituto de Derecho Privado, Insight 21, Universidad Siglo 21, agosto de 2024.

Documento de Trabajo elaborado por el

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba

Con la asistencia técnica de **Economic Trends S.A.**

Dirección: Dr. Gastón Utrera