

# Contrato De Trabajo Despido Extincion Del Contrato De Trabajo Jubilacion Del Trabajador Requisitos Plazo

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

## JURISPRUDENCIA

CONTRATO DE TRABAJO. Despido. Extinción del contrato de trabajo. Jubilación del trabajador.

Requisitos. Plazo Se hace lugar a la demanda por despido iniciada por la trabajadora, pues al no cumplirse los presupuestos formales que exige el art. 252 LCT para el inicio del cómputo del plazo de un año, mal pudo haber vencido y, por lo tanto, el despido dispuesto en base a esta causal, resultó al menos contrario a derecho. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital federal de la República Argentina, a los 13 días del mes de octubre de 2016 se reúnen los señores jueces de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado oportunamente; y EL DOCTOR ENRIQUE NESTOR ARIAS GIBERT dijo: Contra la sentencia de grado que rechazó la demanda se alza la parte actora a fs.427/435, obteniendo réplica de la contraria a fs. 440/442. Cuestiona la apelante que la Sra. Juez ?a quo? tuvo por justificada la desvinculación de la trabajadora en los términos del art. 252 RCT. Para así decidir la sentenciante consideró que la intimación cursada por la patronal quedó consentida por la trabajadora hasta que aquella notificó la ruptura del contrato por vencimiento del plazo acordado y con ajuste a la normativa invocada. Además, se agravia porque consideró no acreditada la versión inicial en la cual se señaló que la intimación de marras fue cursada en ocasión de hallarse la trabajadora gozando de la licencia anual de vacaciones. Le asiste razón a la apelante por cuanto la sentencia de grado soslaya lo dispuesto en el art. 252 RCT que dice ?Cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, 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 año. 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...? La norma es clara en cuanto a que dos son los requisitos que se deben cumplir a fin de que comience a regir el plazo de un año de conservación del empleo: la intimación y la extensión de los certificados de servicios y demás documentación necesaria a los fines de obtener el pertinente beneficio previsional. Aquí merece efectuarse un paréntesis para decir que entiendo como lo hace la jurisprudencia en forma mayoritaria que cuando la ley habla de extensión se refiere también a la entrega, toda vez que sin ella deja de tener razón la finalidad de la norma. Considero que en la causa sólo quedó demostrado el cumplimiento de uno sólo de ellos: la intimación (ver fs. 361/362), cuya fecha recién surge aportada por la prueba oficiaria cumplida. -que se remonta al 9/1/2012-. Y, si bien, en dicha requisitoria, la accionante también quedó notificada de la puesta a disposición de los certificados de trabajo que establece la norma, lo cierto es que no existe en autos prueba alguna de que los haya recepcionado. Es más, la propia accionada ya en la contestación de demanda señala que solamente puso a disposición los certificados para finalmente manifestar que acompañaba con el responde los certificados correspondientes al art. 80 RCT (ver fs. 260). En dicho contexto, considero que de la norma transcrita ?ut supra? se desprende que para determinar el momento a partir del cual corresponde computar el plazo anual que dispone, resulta relevante la fecha en que se produjo la entrega de los certificados ya que, a partir de ella, el trabajador tiene en sus manos la posibilidad de iniciar el trámite respectivo. Pero como vimos, ello no aconteció en momento alguno por lo que tal circunstancia sella la suerte del pleito a favor de la accionante en la medida que la decisión adoptada por la demandada en fecha 1/3/2013 -ver fs. 2- resultó a todas luces apresurada. Por tanto, cabe admitir el reclamo indemnizatorio pretendido en el inicio. Por otra parte merece destacarse que contrariamente a lo sostenido por la sentenciante obran en autos elementos probatorios que abonan la versión inicial en el sentido que la ?intimación? cursada por la patronal fue concretada cuando la trabajadora se hallaba gozando de su licencia anual ordinaria en el mes de enero de 2012. -ver los dichos de MATEOS a fs. 329, de ERRANDORENA a fs. 340, el dictamen contable a fs. 370/402 en especial anexo B y las constancias traídas por la propia demandada a fs. 96/98- De ello se sigue que si bien quien elige un medio de comunicación pesa con los riesgos que ello importa y que en el caso tal emplazamiento fue destinatario de la leyenda del correo oficial ?cerrado con aviso ? (ver fs. 360/365) no menos cierto resulta que la actora no se negó a recepcionar la pieza postal de marras sino que hallándose en el goce de su licencia anual ordinaria no pudo hacerlo, extremo este que se encontraba en conocimiento de la patronal por lo que entiendo le resulta reprochable por haberse acreditado que mantuvo un obrar contrario a la buena fe. (arts. 62 y 63 RCT) Atento lo resuelto precedentemente el denominado tercer agravio ha quedado sin materia por ser la consecuencia de lo antes analizado. En definitiva, reitero, al no cumplirse los presupuestos formales que exige la norma para el inicio del cómputo del plazo (cfr. artículo 252 de la ley de contrato de trabajo), mal pudo haber vencido y, por lo tanto, el despido dispuesto en base a

esta causal, resultó al menos contrario a derecho. En consecuencia, deben prosperar los rubros reclamados por la parte actora previstos en los artículos 232, 233 y 245 RCT en base en principio a los parámetros denunciados en el escrito inicial que no fueran negados ni mucho menos desvirtuados por prueba en contrario (art. 356 CPCCN) con las precisiones que aportaré. También obtendrán favorable acogida los rubros pertenecientes a la liquidación final -SAC y VAC. Prop- no así la indemnización contemplada en el art. 80 RCT, por las razones que paso a exponer. (v fs. 12). Al respecto si bien la sentenciante se basó en lo informado por el experto contable a fs. 370/402 lo cierto es que la demandada no produjo en autos la prueba hábil a tales efectos, esto es, la prueba informativa al BANCO NACION ARGENTINA que oportunamente ofreció (v fs. 263) la que finalmente ante su falta de cumplimiento por parte de la interesada se le tuvo por caduca (v. fs. 413). Destaco en tal sentido que las constancias contables de la patronal configuran en rigor meras manifestaciones unilaterales del empleador cuyo control escapa al trabajador durante el desarrollo de su vínculo con el principal. Así como reiteradamente se ha dicho el recibo es la prueba por excelencia del pago de cualquier rubro salarial o indemnizatorio, y en principio, excluyendo la confesión, el único medio para rebatir los reclamos formulados en tal sentido (conforme art. 138 RCT) Por tanto, no acreditado el pago de los rubros de la liquidación final corresponde acceder a la procedencia de los mismos en la forma calculada en origen. (v. fs. 12) A distinta conclusión arribo en torno a la indemnización prevista en el art. 80 RCT por cuanto de una lectura del cuarto agravio vertido por la actora no luce crítica concreta al rechazo del rubro en cuestión tal como fuera dispuesto en origen. Por tanto, el agravio en el punto no será de recibo. Seguidamente antes de avocarme al planteo de inconstitucionalidad articulado por el apelante. (ver fs. 30/35) Debo dejar sentado que en mi opinión, teniendo en cuenta la fecha de ingreso de la actora -esto es, 8/1/1990 -, resulta inaplicable al caso de autos la norma del artículo 153 de la Ley Nacional de Empleo que modifica el artículo 245 RCT, por cuanto al momento de la contratación de la actora la ley aplicable al caso no contenía las modificaciones de las que intenta valerse la accionada con posterioridad al momento de la contratación. Sólo a mayor abundamiento, si bien la determinación del CCT aplicable corresponde a la actividad del establecimiento, la indicación de la CSJN respecto a cuál sería la indemnización adecuada en el caso Vizzotti no puede extenderse a otros casos que pueden ostentar rasgos diferenciales pues la función del Poder Judicial no es legislar sino decidir en casos concretos. Partiendo de la base que el despido arbitrario es antijurídico, su consecuencia es la responsabilidad indemnizatoria por parte del empleador. Sin antijuridicidad no hay indemnización propiamente dicha, que requiere la concurrencia de un hecho, dañoso, con un nexo causal adecuado entre el hecho y el daño, antijurídico y con un factor de atribución adecuado. Para que sea posible resarcir un daño, es menester que ese daño haya sido injusto. De ningún modo puede entenderse que se cumple la obligación de no despedir arbitrariamente pagando la indemnización. Precisamente respecto de las obligaciones de hacer o de no hacer (a las que pertenece la obligación de no despedir arbitrariamente) el artículo 631 del Código Civil de Vélez señala: "El deudor no puede exonerarse del cumplimiento de la obligación ofreciendo satisfacer los perjuicios e intereses?". Tal como señalan Alberto Bueres y Abel Marino: El pago de los daños y perjuicios no importa el cumplimiento de la obligación sino todo lo contrario. La indemnización es, justamente, el efecto de la falta de cumplimiento, como remedio para satisfacer el interés del acreedor ante la imposibilidad de la ejecución directa por parte del deudor. Si se concediera al deudor la facultad de liberarse pagando daños y perjuicios, se atentaría contra el principio de identidad del pago (art.740, Cod. Civil) según el cual el obligado no puede pretender entregar una cosa diversa de la debida. No existe una obligación alternativa, cuyo doble objeto sea la prestación originaria y la indemnización correspondiente; la obligación tiene un único objeto que consiste en el hecho debido.(1) En este orden de ideas, el empleador debe una obligación de no hacer (no despedir arbitrariamente) y su violación -si bien no produce la ineficacia del acto porque el artículo 245 RCT no establece ese efecto para el caso particular-, es un supuesto de incumplimiento contractual. En tanto incumplimiento, su perpetración tiene como consecuencia el nacimiento de la acción de daños y perjuicios. De este modo, el cumplimiento del plazo del contrato constituye para el trabajador un elemento integrante del mismo que, como tal se proyecta como derecho de propiedad en sentido constitucional. Porque hay propiedad, hay resarcimiento necesario que da lugar a la acción indemnizatoria. Así, como lo señalara Ackerman, la norma del artículo 245 RCT es propiamente una cláusula penal en tanto se integra a los contenidos del contrato individual de trabajo. Esto significa que, si las partes no pactan válidamente otra cosa, se integra a los contenidos del contrato, una fijación previa o liquidación de los daños y perjuicios calculados en abstracto que pueden, dentro de ciertos límites contemplar una función de carácter punitivo. En los términos del artículo 652 del Código Civil de Vélez : "La cláusula penal es aquella en que una persona, para asegurar el cumplimiento de una obligación, se sujeta a una pena o a una multa en caso de retardar o de no ejecutar la obligación?". El principio general, también aplicable al artículo 245 RCT es que "La pena o multa impuesta en la obligación, entra en el lugar de la indemnización de perjuicios e intereses, cuando el deudor se hubiese constituido en mora; y el acreedor no tendrá derecho a otra indemnización, aunque pruebe que la pena no es indemnización suficiente" (artículo 655 del Código Civil de Vélez). De este modo: "Para pedir la pena, el acreedor no está obligado a probar que ha sufrido perjuicios, ni el deudor podrá eximirse de satisfacerla, probando que el acreedor no ha sufrido perjuicio alguno?". Este principio de subsunción de todo daño y perjuicio en

la pena o tarifa reconoce sin embargo cuatro excepciones: a) incumplimiento doloso de la obligación; b) cláusula penal ínfima desde el inicio, c) cláusula penal ínfima por situaciones sobrevinientes; d) abusivo provecho de la situación del deudor. Lo que nos ocupa a nosotros son los supuestos b y c. Al aplicarse la norma del artículo 507 del Código Civil de Vélez vemos resuelta estas cuestiones, justamente porque dicha norma hace inexcusable el dolo al contraerse la obligación. La determinación general del daño importa una falta de ejecución no maliciosa. Cuando existe malicia el objeto de la indemnización varía en los términos del artículo 521 del Código Civil de Vélez para abarcar las consecuencias mediatas del incumplimiento. Olvidar esto implicaría admitir una cláusula de irresponsabilidad por dolo que precisamente repudia el artículo 507. No puede olvidarse que en el ámbito laboral estos supuestos de inexecución maliciosa de la obligación son objeto incluso de una pena especial, como es el supuesto de despido por causa de embarazo, maternidad o matrimonio. Obsérvese que no se trata de una mera indemnización por daños y perjuicios. Si fuera así, sería irrelevante el conocimiento que el empleador tuviera del estado de embarazo, maternidad o matrimonio ya que se indemniza el daño producido. La condición de resarcimiento de este daño especial (y por tanto excepción al ya señalado principio del artículo 655 es la inexecución maliciosa de la obligación de no hacer, despedir arbitrariamente, sabiendo las consecuencias mediatas del acto. Esta es la razón por la que siempre se requiere el conocimiento de la situación jurídicamente protegida por parte del incumplidor malicioso. La malicia en el incumplimiento de la obligación de no hacer (es decir despedir arbitrariamente), es la causa de resarcimiento extratarifado. No se trata, como vulgarmente se dice, de una diferenciación entre el daño moral y material. Todo despido arbitrario causa perjuicio material y moral como consecuencia inmediata como, por ejemplo, la pérdida del colectivo de pertenencia que implica la comunidad laboral de los trabajadores. Son daños que se siguen del despido?...según el curso natural y ordinario de las cosas? (artículo 901 del Código Civil) y, por tanto comprendidos en la tarifa. Por este motivo, la malicia actúa a un tiempo como causa de la impugnación de la tarifa (lo que permitiría probar y reclamar los daños y perjuicios inmediatos) y como causa de resarcimiento de las consecuencias mediatas (que no están comprendidas en la tarifa). Los supuestos de cláusula penal ínfima y de cláusula penal ínfima sobreviniente tienen particular peso en el ámbito del derecho del trabajo pues la norma legal (en el caso el artículo 245 RCT) debe asegurar al trabajador protección contra el despido arbitrario de acuerdo a la disposición del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Una cláusula penal ínfima es una cláusula penal que no protege contra el despido arbitrario y por ende inconstitucional. Aún en el ámbito del derecho común la cláusula penal ínfima es inadmisiblesi con ella se pretende exceptuar el dolo obligacional (artículo 507), si se trata de daños causados a la integridad física de las personas o se viola el orden público como, por ejemplo, en el caso de los vicios reheditorios (artículo 1646). En este orden de ideas, la indemnización del artículo 245 RCT que omite resarcir los daños que de ordinario resultan de la extinción del vínculo laboral viola el derecho de propiedad del trabajador en sentido constitucional (artículo 17 CN) pues permite la violación de una cláusula contractual sin resarcimiento, lo que equivale a confiscación de bienes. En el análisis de las consecuencias inmediatas abstractamente previsibles (elementos que permiten analizar el cumplimiento de la manda constitucional) se debe tener en cuenta en primer término la pérdida de antigüedad, o sea el conjunto de derechos que emergen de la antigüedad en el empleo como los adicionales salariales, el incremento de las licencias ordinarias y extraordinarias, etc. También es una consecuencia inmediata del despido la situación de desempleo en que se coloca al trabajador y que varía de acuerdo al tipo de especialización alcanzada y a la tasa general de desempleo que influye sobre el tiempo promedio de reinserción laboral. En esta enunciación, no puede dejar de valorarse la pérdida del colectivo de pertenencia como daño psicológico (y por tanto material) y moral. Pero lo que no puede dejar de ser tenido en vista es que el daño por la ruptura contractual se manifiesta en su equivalente: la suma por la que el trabajador consentiría desprenderse de su contrato de trabajo. Como se viene reiterando el empleador no tiene derecho a despedir pagando la obligación de no hacer con la obligación alternativa de la de daños y perjuicios. Por este motivo, si por razones de política legislativa se resuelve no dotar al despido discriminatorio de los efectos de la nulidad, la expropiación legalizada del contrato por razones de utilidad pública no justiciables, impone para que no exista confiscación que la suma que se paga sea similar a aquella por la cual el trabajador se desprendería de su empleo con discernimiento, intención y libertad. Este es el argumento relativo a la confiscación que utiliza la CSJN a partir del caso Vizzotti para declarar la inconstitucionalidad de la cláusula penal irrisoria que no cumple con la finalidad exigida por el artículo 14 bis de la CN. En este sentido se ha indicado con acierto: En rigor, el argumento del tribunal en el sentido de que la reducción del módulo salarial en más de un 33% configuraría un supuesto de confiscación, es difícil de compartir, no sólo porque no es exactamente la propiedad del trabajador lo afectado -en cuanto, con relación al daño efectivamente sufrido, es tan abstracto considerar el 67% del salario como el 100%- sino, además y especialmente, porque el beneficiario de tal quita no es el fisco sino el empleador el responsable del daño causado. (...) Y, en todo caso, podría objetarse también -y sobre todo- a la Corte que, al establecer una nueva pauta, está fijando una regla de carácter general, que se proyecta más allá del caso concreto resuelto, lo que supone invadir la esfera legislativa.<sup>(2)</sup> De este modo, el análisis de las condiciones de posibilidad jurídica de la tarifa da cuenta por sí mismo de la posibilidad del resarcimiento de las consecuencias mediatas del despido (que, por supuesto, no

están contempladas en la tarifa) como de las causas de declaración de inconstitucionalidad de la tarifa mínima en tanto no cumple con la manda constitucional que impone a la ley la finalidad de proteger contra el despido arbitrario. En el caso al existir dolo obligacional y consecuencias dañosas conocidas corresponde reparar las consecuencias dañosas generadas en su totalidad. Por otra parte, la CSJN ha sostenido en inúmeros casos, con relación a ese oxímoron que son las asignaciones no remunerativas, la aplicación del principio de proporcionalidad entre la remuneración y las indemnizaciones por despido en razón de lo establecido por el convenio 158 OIT. Por este motivo, teniendo en cuenta el argumento que surge de la jurisprudencia posterior de la CSJN y las razones invocadas en ese precedente, me llevan a declarar la inconstitucionalidad del tope y a sostener que la indemnización por despido debe ser proporcional a la remuneración por aplicación del convenio 158 OIT. En consecuencia considerando los argumentos vertidos precedentemente la remuneración normal y habitual devengada por la trabajadora asciende a la suma de \$ 22.736,81 lo que implica un monto indemnizatorio de \$ 522.946 (art. 245 RCT). con mas los siguientes rubros y tópicos, a saber: ,

1- INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD -23 P-.....	\$.	522.946,63	2- INDEMNIZACION SUST. PREAVISO-2	
P-.....	\$.	45.473,62	3 - S.A.C. S/RUBRO ANTERIOR.....	\$.
			3.789,47	4 -DIAS DE MARZO
				2013 E INT. MES DE DESPIDO.....
	\$.	22.736,81	5- SAC S/INTEGRACION MES DE DESPIDO.....	\$.
			1.772,49	
6- VAC. PROPORCIONALES MAS SAC .....	\$.	5.320,40	7-SAC.	
PROPORCIONAL.....	\$.	3.789,47	TOTAL.....	\$.

605.828,89 Dicho importe llevará intereses desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago conforme las pautas del acta CNAT N° 2601 . El modo de modificarse la sentencia amerita aplicar la norma del artículo 279 CPCCN con relación a costas y honorarios. Atento el resultado del litigio corresponde imponer las costas a la demandada vencida en ambas instancias (artículo 68 CPCCN). Los honorarios de origen deberán ser regulados en los siguientes porcentajes respecto del monto de condena con sus accesorios teniendo en cuenta la actuación en el doble carácter de abogado y procurador de los letrados de parte, la calidad y extensión de los trabajos, el éxito obtenido y las escala arancelaria de los artículos 7 y 9 de la ley de Aranceles. Para la representación y patrocinio letrado de la actora: 16%; para la representación y patrocinio letrado de la demandada 12%. y para el perito contador 5% del monto de condena más accesorios. Los honorarios de alzada se establecen en el 25% de lo que les fuera regulado a los Sres. letrados intervinientes en origen (artículo 14 de la ley de aranceles). LA DOCTORA GRACIELA ELENA MARINO dijo: I) He de adherir al voto preopinante, excepto en cuanto considera que en el caso no corresponde la aplicación del tope previsto por el art. 245 RCT. En efecto, si bien considero que a los efectos del cálculo de la indemnización prevista por el art. 245 LCT no debe aplicarse tope alguno, lo cierto es que por economía procesal corresponde aplicar al caso la doctrina fijada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Vizzoti", en cuanto considera válido la limitación de la base salarial prevista en la normativa laboral, siempre que no la vulnere en más de un 33%. Nuestro más Alto Tribunal señaló en el caso "Vizzoti?": "...es posible que la fijación de un importe máximo a la mentada base pueda producir tensiones con los propósitos de alcanzar la reparación en concreto antes indicada. La evaluación legal del daño, que en un primer momento busca, naturalmente, anclar en la realidad por vía del cómputo de la "mejor remuneración mensual normal y habitual" del trabajador despedido, comienza a alejarse de dicha realidad, a desentenderse de ésta, por el obrar de un tope. Y ello, en medida directamente proporcional al cuántum en que dicha remuneración supere el promedio citado." "6º) Que, por cierto, no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido sin justa causa, esto es, un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquéllas. Con todo, si el propósito del instituto es reparar, tampoco hay dudas con respecto a que la modalidad que se adopte, en todo caso, debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación...". "...8º) Que, por cierto, dadas las características del régimen en debate, no todo apartamiento por parte de éste de los aspectos de la realidad a los que remite, justificaría el reproche constitucional. Si es válido como principio, de acuerdo con lo ya expresado, que la indemnización por despido sin justa causa pueda ser regulada por la ley con carácter tarifado, i.e., sin admitir prueba de los daños en más o en menos, también lo será, con análogos alcances, que aquélla someta la evaluación de los elementos determinantes de la reparación a ciertos límites cuantitativos." "Para resolver la contienda, es cuestión, entonces, de establecer un criterio que, sin desconocer el margen de apreciación del legislador -y los equilibrios, balances y objetivos que motivaron a éste-, señale los límites que impone a todo ello la Constitución Nacional mediante las exigencias de su art. 14 bis: "el trabajo [...] gozará de la protección de las leyes", y éstas "asegurarán al trabajador [...] protección contra el despido arbitrario". Máxime cuando su art. 28 enuncia el principio de supremacía de aquélla, al disponer, claramente, que "los principios, garantías y derechos" reconocidos constitucionalmente, "no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio..." "...11) Que, en suma, establecer una pauta en el caso en examen, teniendo en cuenta los principios que han venido siendo enunciados, es cuestión que sólo puede estar regida por la prudencia, y los imperativos de justicia y equidad, antes aludidos." "En consecuencia, a juicio de esta Corte, no

resulta razonable, justo ni equitativo, que la base salarial prevista en el primer párrafo del citado art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, vale decir, "la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor", pueda verse reducida en más de un 33%, por imperio de su segundo y tercer párrafos. De acuerdo con ellos, dicha remuneración no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable. Esta pauta, por cierto, recuerda conocida jurisprudencia del Tribunal, relativa a que la confiscatoriedad se produce cuando la presión fiscal excede el señalado porcentaje (Fallos: 209:114, 125/126 y 210:310, 320, considerando 6º, entre muchos otros...). Por otra parte, con posterioridad, el Superior Tribunal ratificó la doctrina sentada en "Vizzoti" (C.S.J.N., M. 1486.XXXIX, 2/08/2005, "Martínez, Rubén y otros c/Banco Bansud S.A."; B. 1898. XL., 8/08/2006, "Bordón Morel, Washington Miguel c/Banco Bansud S.A.; V. 2282. XI., 6/03/2007, "Vaccotti, Marcos Emilio c/Car One S.A."). En uno de los precedentes posteriores a "Vizzoti" la Corte Federal explícitamente señala: "...Que los agravios planteados..., vinculados a la validez constitucional de la limitación indemnizatoria prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, según el texto de la ley 24.013... encuentran respuesta en el precedente del Tribunal "Vizzoti" (Fallos: 327:3677), a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir en razón de brevedad. En consecuencia, deberá revocarse la decisión recurrida pues, aun cuando declara la inconstitucionalidad de aquella norma, se aparta de lo resuelto en el mencionado precedente de esta Corte en el sentido de que es constitucionalmente válida la limitación de la base salarial prevista en la normativa laboral para el cálculo de la indemnización por despido sin justa causa, en tanto dicha limitación no exceda del 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual computable (ver, en especial, considerandos 11 y 12 del fallo "Vizzoti", antes citado)... (C.S.J.N., I. 59. XLII, 14/05/2007 "Illobre, Graciela Inés c/TTI Tecnología Telecomunicaciones e Informática S.A."). Los fundamentos y conclusiones expuestos por nuestro más Alto Tribunal en "Vizzoti" y en los casos posteriores aludidos precedentemente no fueron controvertidos por la parte actora, por lo que se impone su leal acatamiento por esta Cámara (conf. arts. 116, C.N. y 14, ley 48). Por las razones expuestas, propicio -en disidencia del primer voto- la modificación de lo allí propuesto en este tópico. En efecto, la base remuneratoria del art. 245, L.C.T. alcanzaría a \$ 22.736,81 monto que supera el tope dispuesto por el art. 245, L.C.T. (\$15.158,63), y a tendiendo a lo expuesto, señalo que al no superar éste la barrera de vulnerabilidad sentada en la doctrina Vizzoti (33%) y posteriores ratificadorias de aquella, no corresponde aplicarla al presente caso puesto que la limitación a la base salarial prevista en los párrafos segundo y tercero del art. 245, L.C.T. no es superior a las dos terceras partes de la mejor remuneración mensual normal y habitual computable, tomando por lo tanto en consideración a los fines de calcular el monto de la indemnización por antigüedad, el antedicho tope de \$15.158,63, lo que implica recalcular la indemnización del art. 245 LCT que se fija en la suma de \$348.648,53. En consecuencia, el capital de condena alcanza la suma de \$431.530,79 que devengará los intereses fijados en la sede anterior. II) En todo lo demás que se propone en el voto precedente, he de adherir, incluso en lo relativo a costas y honorarios de ambas instancias. LA DOCTORA GRACIELA LUCIA CRAIG dijo: Que, por análogos fundamentos, adhiero a la propuesta de la Dra. Marino. En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, el TRIBUNAL POR MAYORIA RESUELVE: 1) Revocar la sentencia de origen en cuanto ha sido materia de recursos y hacer lugar a la demanda incoada por NORMA BEATRIZ PEREYRA, condenando en consecuencia al INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS a abonar a la accionante, dentro del quinto día, la suma de PESOS CUATROCIENTOS TREINTA Y UN MIL QUINIENTOS TREINTA CON SETENTA Y NUEVE CENTAVOS (\$431.530,79) que devengará los intereses dispuestos en el primer voto del presente acuerdo. 2) Dejar sin efecto lo decidido en materia de costas y honorarios de primera instancia de conformidad con lo dispuesto por el art. 279 CPCCN y fijar las primeras y regular los segundos en ambas instancias de conformidad con lo propuesto en el primer voto de este acuerdo. 3) Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856 Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando los señores jueces por ante mí, que doy fe.

Enrique Néstor Arias Juez de Cámara Gibert Graciela Elena Marino Juez de Cámara Graciela Lucía Craig Juez de Cámara  
Notas: (1:) BUERES, Alberto J. y MARINO, Abel, Código Civil y normas complementarias.

Análisis doctrinal y jurisprudencial, dirigido por Alberto J. Bueres y coordinado por Elena I. Highton, Buenos Aires, Hammurabi, 2005, Tomo 2A página 512.

(2:) OJEDA, Raúl Horacio y MACHADO, José Daniel, Tratado de derecho del trabajo, dirigido por Mario Ackerman, Buenos Aires, Rubinzal Culzoni, 2005, tomo IV, páginas 327 y 328.

011611E