

Retiro involuntario: Nulidad de acuerdo extintivo del contrato de trabajo al surgir que la desvinculación obedeció a una iniciativa del empleador, quien abonó una gratificación extraordinaria por cese voluntario

Retiro involuntario: Nulidad de acuerdo extintivo del contrato de trabajo al surgir que la desvinculación obedeció a una iniciativa del empleador, quien abonó una gratificación extraordinaria por cese voluntario Fuente: doc_02_2026_0038.html Partes: Valdi Carlos Humberto c/ Transportadora de Caudales Juncadella S.A. s/ despidoTribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del TrabajoSala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: IIFecha: 30 de diciembre de 2025Cita digital: dj158519158519158519Voces: DESPIDO ? CONTRATO DE TRABAJO ? EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ? INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ? NULIDAD DE LOS ACTOS JURÍDICOS ? EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDONulidad de acuerdo extintivo del contrato de trabajo al surgir que la desvinculación obedeció a una iniciativa del empleador, quien abonó una gratificación extraordinaria por cese voluntario.Sumario:1.-Corresponde concluir que el acuerdo de extinción del vínculo laboral no fue efectuado con una genuina voluntad extintiva del trabajador, sino que se trató de un despido encubierto, en tanto se pretendió instrumentarlo por mutuo acuerdo y en los términos del art. 241 LCT, con el pago de una suma en concepto de 'gratificación extraordinaria por cese voluntario', y lo cierto es que, de las propias cláusulas, se desprende que obedeció a una iniciativa del empleador, si se observa que se comprometió a abonar una suma dineraria que imputable a la cancelación total anticipada de todo rubro, concepto o reclamo, de cualquier naturaleza salarial y/o indemnizatoria y/o previsional, incluyendo preaviso, indemnización por antigüedad, haberes pendientes, horas extras, diferencias indemnizatorias o salariales de cualquier tipo que pudiese encontrarse e invocarse como a su cargo, como así también otro importe generado por la vinculación laboral que se extingue con independencia del origen del mismo.2.-No puede tener favorable andamio, la queja que gira en torno al resarcimiento que se reclama por 'daños y perjuicios por violación de la prohibición de despidos', pues las indemnizaciones que han sido viabilizadas incluyen la totalidad de los daños y perjuicios producidos al trabajador como consecuencia del cese (incluido el daño moral), y para la procedencia de una reparación adicional por este concepto, se requiere además, que el empleador cometiera actos ilícitos distintos al mero incumplimiento del contrato.Fallo:VISTO Y CONSIDERANDO:En la Ciudad de Buenos Aires, luego de deliberar, a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, los integrantes de la Sala II, practicado el sorteo pertinente, en la fecha de firma indicada al pie de la presente proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.La Dra. Andrea Érica García Vior dijo:Contra la sentencia dictada en la anterior instancia, se alza la parte actora en los términos que vierte en el escrito incorporado al sistema Lex 100 que mereció réplica de la demandada. Asimismo, la perito contadora cuestiona la regulación de honorarios efectuada en su favor, por reducida.Se agravia la parte actora porque la Sra. Juez de la anterior instancia consideró válido el acuerdo celebrado en los términos del art. 241 L.C.T.; porque descalificó las declaraciones testimoniales propuestas por su parte; porque habría omitido expedirse con relación al reclamo deducido en concepto de art. 80 L.C.T. y por daños y perjuicios. Solicita que se viabilicen las indemnizaciones derivadas del despido, el incremento del art. 2 de la ley 25323 y la duplicada del dec. 34/19.Señala el apelante -en el memorial recursivo- que la jueza de grado habría convalidado un acuerdo de mutuo disenso que, según dice, encubría un despido arbitrario del trabajador. Destaca que la judicante habría efectuado una interpretación exegética del artículo 241 de la LCT, soslayando el contexto fáctico en el que se produjo la desvinculación, las propias cláusulas sustanciales del supuesto acuerdo y los principios protectorios del derecho laboral. Agregó que -a su modo de ver- se encuentran acreditados en autos diversos elementos que denotan la existencia de un verdadero despido sin causa. Señala que la demandada indujo al actor a suscribir el acuerdo extintivo, aprovechándose de su situación de necesidad, sin brindarle la asistencia letrada requerida.Pone de relieve que, las declaraciones testimoniales rendidas en autos, aunque el a quo las consideró insuficientes, dan cuenta certera de que el actor fue citado por la empresa en el contexto de la pandemia, cuando los despidos se encontraban prohibidos, y requerido a firmar el acuerdo sin tener posibilidad de negociar sus términos ni contar con asesoramiento jurídico.Sentado lo expuesto, a la luz de los términos del memorial recursivo antes transcripto y, de la prueba que más adelante especificaré, debo adelantar que el segmento recursivo de la parte actora tendiente a cuestionar lo decidido en la anterior instancia respecto de la validez del acuerdo extintivo de fecha 29/10/2020 (ver fs. 11), ha de tener favorable acogida.En efecto, en el caso, advierto que, contrariamente a lo sostenido en el fallo de grado, obran en la causa suficientes elementos probatorios que evidencian que el mentado acuerdo no fue efectuado con una genuina voluntad extintiva del trabajador, sino que, en la realidad, se trató de un despido encubierto, como sostuvo el demandante en el escrito de inicio y reitera en el memorial recursivo.Liminarmente, debo decir que, del mentado acuerdo agregado en la causa, surge que se pretendió instrumentar la

disolución del vínculo laboral habido entre las partes, a partir del 29/10/2020, por mutuo acuerdo y en los términos del art.241 de la L.C.T., así como el pago a cargo de la empresa de una suma en concepto de «gratificación extraordinaria por cese voluntario», equivalente a \$3.300.000.-.Lo cierto es que, de las propias cláusulas del acuerdo, tal como sostiene el apelante, se desprende que -en realidad- la desvinculación obedeció a una iniciativa de la parte empleadora, si se observa que la demandada se comprometió a abonar al trabajador una suma dineraria, que si bien fue calificada como una «gratificación extraordinaria por cese voluntario .», luego se estableció que dicha suma sería imputada a la «. cancelación total anticipada de todo rubro, concepto o reclamo, de cualquier naturaleza salarial y/o indemnizatoria y/o previsional, incluyendo preaviso, indemnización por antigüedad, haberes pendientes, horas extras, diferencias indemnizatorias o salariales de cualquier tipo que pudiese encontrarse e invocarse como a cargo de LA EMPRESA, como así también otro importe generado por la vinculación laboral que se extingue con independencia del origen del mismo.» ello, sin perjuicio de destacar que también se le reconoció al actor como mejor remuneración bruta mensual -en términos indemnizatorios- la suma de \$ 117.000.- y que, la suma que se le abonó en concepto de gratificación (\$3.300.000.-) resultaba un importe similar total al que hubiera percibido el demandante en concepto de indemnizaciones derivadas del despido incausado (cfr. art. 232, 233 y 245 L.C.T.).Por otra parte, la demandada no acreditó en estos autos que, previo al acuerdo celebrado, hubieran existido negociaciones respecto de los términos vertidos en el acuerdo. La nota de fecha 29/10/2020, ver fs.15 (el mismo día del acuerdo) que le imputa la demandada al actor y que exhibe la solicitud del accionante de inscribirse en el Programa de Retiros, carece de relevancia para acreditar que el acuerdo en cuestión fue consecuencia de una negociación en la que se encontró plasmada la voluntad del trabajador libremente expresada, máxime si se advierte que no se acompañó a la causa constancia alguna referida al supuesto plan ofrecido a todos los trabajadores.Por otra parte, las declaraciones testimoniales de BOURSIAC; JAIME; y BRIZUELA, -propuestos por el demandante evidencian que la accionada implementó el mencionado «Plan de Retiro Voluntario» a los fines de reducir su personal en el contexto de la pandemia época en la que los despidos se encontraban prohibidos por imperio de lo dispuesto en el decreto Nro. 329/2020 y sus sucesivas prórrogas. Asimismo, demuestran los mencionados testimonios que fue la demandada quien fijó las condiciones de los acuerdos, sin que los trabajadores contasen con la posibilidad de proponer ni mucho menos de introducir modificación alguna (cfr. art. 90 L.O.). Obsérvese que manifestaron que el actor trabajó hasta octubre del 2020, que lo habían despedido al igual que a ellos y que había un rumor en todas las plantas, en toda la empresa de que iba a haber un despido masivo de gente, de unas aproximadamente 300 personas y que fue verdad, que la orden era de España, que había que reducir el personal porque estaban en pandemia; y que todo esto lo sabían porque siempre mantenían una conversación entre todos los que trabajaban ahí y se iban enterando de las personas a las que iban despidiendo. Agregaron que se iban preguntando entre ellos como era la metodología y que para todos había sido igual, incluso para el accionante.Destacaron que fueron despedidos durante la pandemia y que tenían que «agarrar una hoja en blanco y a puño y letra tenían que aceptar lo que les daban, sin saber lo que les estaban dando».La circunstancia de que los referidos testigos admitan tener pleito con la accionada no resta eficacia probatoria a sus declaraciones pues, en estos autos, han descripto en forma objetiva y concordante las condiciones bajo las cuales se llevó a cabo la desvinculación de ellos y la del accionante, sin incurrir en contradicciones ni en exageraciones que puedan llevar a dudar de la veracidad de sus afirmaciones. Sus manifestaciones resultan coherentes y objetivas y no denotan una intención o un interés personal en perjudicar a la demandada ni en favorecer injustificadamente a la accionante. Tampoco hay indicios de que sus dichos sean falsos; ni está demostrado que tuvieran algún grado de enemistad, animadversión, o rencor personal hacia la demandada, todo lo cual me lleva a la convicción de que BOURSIAC; JAIME y BRIZUELA no han declarado en esta causa con el deliberado ánimo de perjudicar a la demandada sino, simplemente, diciendo la verdad (Cfr. art. 90 L.O.).Por otra parte, la perito contadora informó en el punto 6) del dictamen que, de la documentación exhibida, surgía que entre las fechas 01/05/2020 al 30/06/2020 la baja de empleados había sido de 322, siendo 311 por aplicación del art. 241 LCT y del período 01/09/2020 al 31/12/2020 84 empleados siendo 55 por aplicación del art. 241 LCT; y, ello en el contexto que se venía atravesando a nivel mundial, sumado a lo expuesto por los testigos antes analizados, me llevan a concluir que -en realidad- la resolución de la relación laboral no fue acordada libremente sino, acaso, impuesta por la demandada, máxime si se tiene en cuenta que el acta se suscribió en el mismo establecimiento laboral, en donde acudió la escribana interviniente.Por otra parte, cabe reiterar que las sumas abonadas al demandante y al resto de los trabajadores -en su misma condición- fueron imputadas a indemnizaciones por despido, todo lo cual refuerza y evidencia una vez más la intención de la accionada de reducir personal en pleno contexto de pandemia (cfr. arts. 386 y 477 CPCCN).A esta altura, debo decir que la controversia traída a conocimiento no resulta novedosa y actualmente se encuentra en debate el criterio de interpretación que debe regir respecto de la modalidad extintiva instrumentada en tanto dado el disímil poder negocial de los sujetos intervinientes, tanto en los programas de reducción de personal como en los de «retiro voluntario», no es infrecuente avizorar a través de ciertos elementos de hecho o de contexto la vulneración de normas y principios tuitivos que hacen a la esencia del Derecho del Trabajo -que gozan de la más amplia garantía constitucional y suprallegal, arts. 14 bis y 75.22 CN- y que generalmente se materializan mediante violencia,

error, intimidación, fraude o cualquier otro dato que permita concluir que el trabajador arribó al acuerdo de extinción sin verdadera intención, discernimiento y libertad (conf. art.260 CCCN).En efecto, si bien es cierto que la norma legal requiere como formalidad la celebración por escritura pública o ante la autoridad administrativa y no la homologación ? como acto jurisdiccional-, no por haberse cumplido tal formalidad legal el acuerdo rescisorio es siempre válido.Tampoco es necesaria su redargución de falsedad puesto que en concreto no se discute que el trabajador firmó el acta ante escribana pública instrumentada en los términos que allí figuran sino que la cuestión se centra en desentrañar la validez de la expresión de voluntad allí expresada, de la que no puede dar fe la escribana interviniente.En el tema que nos atañe se ha señalado que la extinción del contrato de trabajo, que tiene vocación de continuidad y permanencia en el tiempo, es siempre una excepción, y como tal debe ser apreciada estrictamente. José Daniel Machado al respecto señaló que «tradicionalmente no ha sido un instituto que diera pábulo a demasiada reflexión doctrinaria, puesto que, en realidad, era de utilización excepcional.Sin embargo, a partir de los años 90 y de la mano de los procesos públicos y privados de reestructuración, racionalización, reordenamiento o cualquier otro eufemismo reconducible a la necesidad o conveniencia de reducir los planteles, el instituto comenzó a ser utilizado para dar cuenta de verdaderos negocios jurídicos onerosos cuya característica común radica en que la liberación del puesto de trabajo viene concedida a cambio de una prestación económica satisfecha o prometida por el empleador». Esta metodología extintiva luego ha cobrado notorio protagonismo, en especial en los últimos tiempos en función de las crisis económicas o sectoriales desatadas a partir del año 2009 y hasta el presente y, más aún luego del dictado de las normas de emergencia ocupacional (conf. Dec. 34/19 y sus prórrogas) Desde ese posicionamiento Machado advirtió la existencia de por lo menos dos reacciones diversas en la doctrina y la jurisprudencia.Una explicación deduce una ventaja comparativa para el trabajador del hecho de que, si puede desvincularse a cambio de nada por la vía de los arts. 240 y 241 de la LCT, no hay razón de orden público oponible a que lo haga recibiendo una suma de dinero, que funcionaría como una suerte de compensación o indemnización de fuente contractual (aquí el negocio se entendería como una suerte de «renuncia negociada» a la que se arriba a impulso del trabajador). La otra versión -a la que adhiere el autor citado- pone énfasis en la interdependencia de las prestaciones que caracteriza los actos propiamente onerosos. Ello significa que cada una de las concesiones recíprocas no se explica sino por la correspondencia con lo que el otro contratante promete. Hay ventajas y sacrificios correlativos. Es evidente que el trabajador acepta conformar el acto con su firma teniendo en miras, como motivación determinante, la percepción de un dinero que, a su vez, el empleador ofrece pagar sólo y en tanto obtenga la liberación del puesto de trabajo o el alejamiento de un trabajador indeseado» (cfr. aut. cit., «La extinción del contrato de trabajo y la voluntad del trabajador», Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2011 2, pág. 59/60).El posicionamiento no es tan sencillo porque no siempre puede acreditarse la existencia de vicios en la voluntad ni es posible considerar injustas amenazas a la eventualidad de un despido directo porque en el sistema regulado por la ley argentina (de estabilidad relativa impropia), ese álea se encuentra presente en toda relación de trabajo en el ámbito privado. A mi ver, del mero hecho de que se hubiere satisfecho la formalidad legal de instrumentación por escrito (escritura pública) no se colige la validez del acto en tanto ésta puede ser puesta en cuestión, especialmente al incluirse en el mutuo acuerdo una prestación dineraria no contemplada para el supuesto extintivo invocado (art.241 LCT) y a la que, generalmente se le otorga carácter compensable con cualquier eventual crédito derivado de la relación laboral (incluidas las indemnizaciones por despido, como en el caso).Es cierto que la norma no exige homologación judicial o administrativa (no se trataría de créditos litigiosos o dudosos, salvo en aquellas cláusulas que prevén su eventual compensación futura) ni tampoco impone el patrocinio letrado del trabajador. Sin embargo, un sector importante de la doctrina y la jurisprudencia adopta una posición estricta en la apreciación de este tipo de negocios, determinando su nulidad cuando advierte que la rescisión concertada encubre un despido sin causa, más aún cuando se enmarca en un proceso de reducción de personal (ver, entre otros, CNAT, Sala VII, «Maldonado c/ Harengus S.A.» , 19/2/2008, DJ 2008-II, pág. 472 y con similar sentido, Sala VI en los autos «Larena c/ Coto CIC S.A.», 20/5/2013, citado y comentado por Martínez, Rodrigo Ezequiel, L. L., AR/DOC/4176/2013; IACOBELLI, EDUARDO BRUNO C/ COCA COLA FEMSA DE BUENOS AIRES S.A. S/ DESPIDO» , SD. Del 6/5/2024 y «RAVIDA, ATILIO LUIS c/ SAN ANTONIO INTERNACIONAL S.A. s/DESPIDO», SD. del 30/6/2023, ambos del registro de esta Sala).Frente a ello, no es posible, a mi entender, resolver sólo en base a la formalidad del acuerdo extintivo, sino que necesariamente, deben analizarse las pruebas producidas en relación a la situación personal y de contexto que se invocan para restar eficacia a la voluntad expresada. Al respecto se ha señalado que si bien es admisible que por escritura pública se instrumente dicho modo de extinción del vínculo laboral, ello es así en la medida en que la figura no sea aparente y pretenda ocultar un despido incausado del trabajador que implica ? en concreto-una reducción de los montos indemnizatorios establecidos legalmente.Repárese asimismo en que la causal del mutuo acuerdo disuelve la relación, aunque sin consecuencias indemnizatorias para el trabajador (ver S.D. N° 18.645 de la Sala X, dictada el 29/06/2011 en los autos caratulados «Paredes, Castro Guillermo c/ Banco Itau Buen Ayre S.A. s/ despido»).Desde tal perspectiva en base al análisis de los hechos acreditados en la causa, debo decir que no comparto la decisión adoptada en la instancia previa en

tanto se presentan particularidades que permiten sostener que existió un despido encubierto y no un «mutuo acuerdo» en los términos del antes aludido art. 241 LCT. Lo expuesto evidencia, entonces, que el convenio extintivo bajo análisis, no fue fruto de una libre negociación entre los litigantes, sino que derivó de una imposición unilateral de la sociedad accionada que no refleja la real voluntad del actor, de manera que encubrió la existencia de un despido directo. Los indicios de afectación del discernimiento y la libertad del trabajador al tiempo de suscribir el acto rescisorio se ven confirmados con la declaración testimonial de quienes se habrían encontrado en igual o similar situación. Ante este panorama, es claro que ha mediado un vicio de la voluntad del trabajador en la concreción del acuerdo pues, cuanto menos, fue instigado a aceptar las condiciones que unilateralmente impuso la empleadora a los efectos de extinguir la relación (conf. art. 276 del Código Civil y Comercial de la Nación). Por todo ello, y en tanto lo pactado le irroga al trabajador un perjuicio patrimonial al haber percibido una suma inferior a la que le hubiese correspondido por la reparación tarifada del despido incausado, debo expresar mi postura en cuanto a que no concuerdo con la magistrada que me precede, por lo que el convenio en estudio debe invalidarse (conf. art. 332 del Código Civil y Comercial de la Nación). A la luz de los fundamentos esgrimidos, sugiero acoger el agravio y revocar la sentencia de primera instancia, en este punto. De acuerdo a lo expuesto, propongo se haga lugar a la demanda, en el aspecto que procura las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T. Asimismo, y toda vez que se encuentra fuera de discusión en esta instancia que el actor intimó fehacientemente a la empleadora, sin éxito, para que le pagara las diferencias indemnizatorias por despido incausado adeudadas, con lo cual se vio obligado a litigar para procurarse el cobro de sus derechos, cabe acoger el agravio del accionante en cuanto pretende el progreso del incremento introducido por el art. 2 de la ley 25.323. Corresponde acoger la queja que gira en torno al agravamiento que se reclama con base en lo dispuesto en el decreto Nro. 34/2019 pues, de acuerdo a la solución que dejo propuesta, el distracto se generó mediante un despido encubierto que se materializó en el lapso previsto en el art. 2° de dicho decreto, prorrogado por el dec. 528/2020. No puede tener favorable andamio, la queja que gira en torno al resarcimiento que se reclama por «daños y perjuicios por violación de la prohibición de despidos», pues las indemnizaciones que han sido viabilizadas en el presente fallo incluye la totalidad de los daños y perjuicios producidos al trabajador como consecuencia del cese (incluido el daño moral), y para la procedencia de una reparación adicional por este concepto, se requiere además, que el empleador cometiera actos ilícitos distintos al mero incumplimiento del contrato. Cuestiona la parte actora que se haya omitido expedirse acerca de la indemnización reclamada con fundamento en el art. 80 L.C.T. Sin embargo, la queja no puede tener favorable andamio pues el accionante no reclamó el rubro en cuestión (ver fs. 10 del escrito de demanda) y, por lo tanto, debe ser desestimada. Para establecer el importe por el cual han de progresar los rubros admitidos -según mi propuesta- he de tomar como base de cálculo a la remuneración reconocida en la escritura pública en la que se plasmó la extinción del contrato de trabajo, de \$117.000.-, conforme resulta de la documentación acompañada por ambas partes. Hora bien, tal como señaló la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al pronunciarse en la causa «Vizzoti, Carlos c/ AMSA SA s/ despido» (el 14 -9-04), a la luz de la garantía consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, no resulta razonable, justo ni equitativo que la remuneración que debe servir para el cálculo de la indemnización por antigüedad se reduzca en más de un 33%; y, a la luz de la doctrina sentada en ese fallo, cabe concluir que es inconstitucional toda limitación que genere una reducción de la base de cálculo superior al porcentaje indicado. Sentado lo expuesto, observo que en estos autos se presenta una situación sustancialmente análoga a la analizada en el precedente antes referenciado, porque la limitación que deriva de aplicar el tope impuesto por el art. 245 L.C.T. \$ 350.92,84.- (cfr. CCT 40/89, para custodia de unidad blindada) reduce, en un porcentaje mayor al 33% la mejor retribución mensual, normal y habitual devengada por el actor (que alcanzó a \$ 117.000.-) y, por consiguiente, la indemnización que derivaría de ella. En tales condiciones, con remisión a los fundamentos que emergen del fallo precedentemente citado -que doy aquí por reproducidos en mérito a la brevedad-, concluyo que la limitación originada en esa norma afecta la garantía otorgada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y que, por lo tanto, debe prescindirse de su aplicación en la presente causa. Sin perjuicio de todo ello considero que, aun cuando en este caso particular la limitación que surge del convenio aplicable conduce a la afectación constitucional apuntada, no cabe duda que es inherente al sistema tarifario que establece nuestra ley la fijación de un límite en la base de cálculo de la indemnización por antigüedad y que prescindir de la aplicación del tope analizado no implica -necesariamente- soslayar la exigencia legal relativa a la fijación de una limitación sobre aquella base. A fin de compatibilizar la garantía constitucional que protege el derecho de la parte actora a percibir una indemnización razonablemente adecuada a su nivel de ingresos con la necesidad de limitar la base de cálculo de la indemnización por antigüedad que está ínsita en la tésis del art. 245 L.C.T., estimo ajustado a derecho la adopción del criterio seguido por la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso «Vizzoti» a través de la reducción del tope a un valor que arroje un resultado adecuado a la compatibilidad buscada, por lo que la remuneración a los fines indemnizatorios debió haber alcanzado la suma de \$78.390.- (\$ 117.000.- x 67%). Por todo lo expuesto y con base en las demás cuestiones que llegan firmes, la acción debe progresar por los siguientes conceptos e importes: Indemnización por antigüedad: \$ 1.646.190.- (\$78.390 x 21 períodos); Indemnización sustitutiva del preaviso,

computada la incidencia del SAC: \$ 253.500.-; Integración del mes de despido, computada la incidencia del SAC: \$ 8.177,41.-; Dec. 34/19): \$ 1.907.867,41.-; Incremento art. 2 ley 25323:953.933,70.-, todo lo cual arroja un subtotal de \$ 4.769.668,52.-, menos \$ 3.300.000.- que fueron percibidos, arroja un total de \$1.469.668,52.- más intereses.En torno a los intereses y método de actualización, he de señalar que, a raíz de lo sostenido en la materia por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en «García, Javier Omar y otro c/ UGOFE S.A. y otros s/ daños y perjuicios» Fallos (346:143),»Oliva, Fabio Omar c/ COMA S.A. s/ despido» (causa nro. 23.403/2016/1/RH1 del 29/2/2024) y «Lacuadra, Jonatan Daniel c/ DIRECTV ARGENTINA S.A. y otros s/despido» (CNT 049054/2015/1/RH001, sentencia del 13/8/24), esta Sala sostuvo que corresponde apartarse del criterio nominalista cerrado que sólo habilitaría la aplicación de las tasas de interés que se fijen según las reglamentaciones del BCRA y, al respecto, dispuso declarar la inconstitucionalidad de las normas que vedan la repotenciación de las deudas dinerarias (leyes 23928 y 25561).Ello en el entendimiento que de la actualización de los créditos laborales impagos no se deriva necesariamente una escalada inflacionaria y que claramente la prohibición de estar a mecanismos de ajuste en períodos de elevada depreciación monetaria resulta contraria a normas y principios de raigambre constitucional -arts. 14 bis, 16, 17, 75.22 CN- (v. fundamentos esgrimidos en «Villarreal, Carlos Javier c/Syngenta Agro S.A. s/Despido» (expediente n° 17755/2021-, S.D. del 27/8/24 y en «Pugliese, Daniela Mariel c/Andes Líneas Aéreas» Expte 38967/22 del 28/8/24, a los que cabe remitirse en homenaje a la brevedad) Ahora bien, en cuanto a los accesorios a aplicar, estaré al criterio mayoritario sostenido por este Tribunal en la causa CNT 072656/2016 «IBALO, PEDRO MIGUEL (7) c/ TIGRE ARGENTINA S.A.Y OTROS s/ DESPIDO» en la que se estableciera que los créditos laborales se actualicen desde su exigibilidad por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) informado por el INDEC y sobre su resultado se adicione un 3% anual de interés puro por igual período, Finalmente creo conveniente aclarar que la capitalización de intereses prevista en el art. 770 inciso b) del CCCN deberá realizarse, por única vez, a la fecha de notificación del traslado de la demanda (cfr CSJN, «Oliva, Fabio Omar c/ COMA S.A. s/ despido» del 29/2/2024).La solución propuesta conlleva la necesidad de reajustar lo dispuesto en primera instancia en materia de costas y regulaciones de honorarios, y proceder a su determinación en forma originaria (art. 279 del CPCCN).Abstracto deviene, por tanto, el examen de las críticas que se formulan al respecto.Atento la forma en resolverse la cuestión, propicio imponer las costas de ambas instancias a cargo de la demandada (cfr. art. 68 CPCCN).De acuerdo al mérito, extensión y calidad de las labores desplegadas en la anterior sede, las leyes vigentes en cada uno de los actos procesales cumplidos (Fallos: 341:1063), y de acuerdo a lo establecido en art. 58 inc. a) y d) de la ley 27.423 propicio regular los honorarios de la representación letrada de la parte actora; de la demandada; y del perito contador en 109,35 UMA; 104,80 UMA y 30 UMA, respectivamente.Asimismo, de conformidad a lo que prevé el artículo 30 de la ley 27423, voto por establecer los honorarios de los abogados de la parte actora y de la demandada por su desempeño ante esta sede, en el 30% de lo que a cada uno le corresponda percibir por sus tareas en primera instancia.El Dr. José Alejandro Sudera dijo:Que adhiere a las conclusiones del voto de la Dra. Andrea E. García Vior, por análogos fundamentos.Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar la sentencia dictada en la anterior instancia y condenar a TRANSPORTADORA DE CAUDALES JUNCADELLA S.A. a pagar al actor VALDI, CARLOS HUMBERTO, la suma de \$ 1.469.668,52.-, con más los accesorios establecidos en el presente fallo. 2) Imponer las costas de alzada a la demandada. 3) Por lo actuado en primera instancia, regúlense los honorarios de la representación letrada de la parte actora; de la demandada; y del perito contador en 109,35 UMA; 104,80 UMA y 30 UMA, respectivamente. 4) Regular los honorarios de los profesionales firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara, en el 30% de los asignados en origen.Regístrese, notifíquese y devuélvase.José Alejandro SuderaJuez de CámaraAndrea García ViorJueza de Cámara