

Ilegitimidad del despido de un trabajador por abandono debido a una depresión conocida por la empleadora

Analizaremos el fallo emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, en el caso "G. E. J. c/ Estación de Servicios Jocoli S.R.L.", donde se determinó la ilegitimidad del despido de un trabajador por abandono de trabajo, considerando que el dependiente faltaba debido a que cursaba una depresión que era conocida por la empleadora. El fallo destaca la configuración de un despido arbitrario, motivado por razones de salud, y la actuación de la empresa con mala fe, en contra de la vigencia del contrato de trabajo y haciendo un ejercicio abusivo de su derecho.

Introducción:

En el ámbito laboral, es fundamental proteger los derechos de los trabajadores y evitar que sean objeto de abusos por parte de los empleadores. En este sentido, el abuso del derecho puede manifestarse en situaciones en las que se produce un despido injustificado, especialmente cuando se fundamenta en razones de salud del trabajador. En el caso analizado, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza se pronunció sobre la ilegitimidad del despido de un trabajador por abandono de trabajo, considerando que dicho abandono se debía a una depresión conocida por la empleadora.

Desarrollo:

En primer lugar, es importante destacar que el trabajador en cuestión contaba con 17 años de antigüedad y había sido diagnosticado por la Aseguradora con una depresión. Ante esta situación de vulnerabilidad agravada por su estado de salud, la empresa procedió a intimar prematuramente al trabajador y posteriormente lo despidió, sin esperar la evolución de su condición médica y sin realizar el control médico correspondiente.

El fallo de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza señaló que la empresa actuó con mala fe, en contra de la vigencia del contrato de trabajo y realizando un ejercicio abusivo de su derecho. A pesar de tener conocimiento de las circunstancias personales del trabajador, la empresa no tuvo en cuenta su condición de depresión y astenia, diagnosticada por la ART, y procedió a tomar la decisión más drástica, que fue el despido.

Asimismo, se resaltó que la ausencia del trabajador estaba debidamente justificada, sus motivos fueron probados y, de haberse actuado acorde a las circunstancias, la empresa podría haber tomado otra decisión que no implicara el despido. El fallo enfatizó que el despido resultó desproporcionado, evidenciando así el abuso del derecho por parte de la empleadora.

En este contexto, se concluyó que el despido del trabajador por abandono de trabajo resultó ilegítimo, al evidenciarse la falta de justificación razonable por parte de la empresa y el desconocimiento de la situación de salud del empleado. El fallo establece un importante precedente en la protección de los derechos laborales y en la prevención del abuso del derecho por parte de los empleadores.

Conclusiones:

El fallo analizado sobre el despido de un trabajador por abandono de trabajo debido a una depresión conocida por la empleadora resalta la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y evitar el abuso del derecho por parte de los empleadores. En este caso, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza determinó la ilegitimidad del despido, al considerar que la empresa actuó con mala fe y realizó un ejercicio abusivo de su derecho. Este fallo sentó un precedente relevante en la defensa de los derechos laborales y en la promoción de un trato justo y equitativo hacia los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad debido a su salud.

Fallo completo:

G. E. J. c/ Estación de Servicios Jocoli S.R.L. s/ despido
Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza
Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: Segunda
2 de octubre de 2023

En Mendoza, a los 2 días del mes de octubre de 2023, reunida la Sala Segunda de la Excm. Suprema Corte de Justicia, tomó en consideración para dictar sentencia definitiva la causa N° 13-06707722-3/1, caratulada: 'G. E. J. EN J° 162317 'G. E. J. C/ ESTACION DE SERVICIOS JOCOLI S.R.L. P/ DESPIDO' P/ RECURSO EXTRAORDINARIO PROVINCIAL'.

De conformidad con lo decretado a fojas 20 quedó establecido el siguiente orden de estudio en la causa para el tratamiento de las cuestiones por parte de los Señores Ministros del Tribunal: primero: Dr. JOSÉ V. VALERIO ; segundo: Dr. MARIO DANIEL

ADARO; tercero: Dr. OMAR ALEJANDRO PALERMO.

ANTECEDENTES:

A fs. 2 se presentó E. J. G. por medio de apoderada la Dra. Jimena Marina Cia. e interpuso recurso extraordinario provincial contra la sentencia dictada en los autos N°162317, caratulados 'G. E. J. c/Estación de Servicios Jocolí S.R.L. p/ despido', originarios de la Excm. Cámara Quinta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza.

A fs. 8 se admitió formalmente el recurso interpuesto, se ordenó la suspensión de los procedimientos en la causa principal, y se corrió traslado a la parte contraria quien contestó a fs. 15 de autos.

A fs. 17 se agregó dictamen del Procurador General, quien propició el rechazo del recurso intentado.

A fs. 19 se llamó al Acuerdo para sentencia.

De conformidad con lo establecido por el art. 160 de la Constitución de la Provincia, esta Sala se plantea las siguientes cuestiones a resolver:

P R I M E R A: ¿Es procedente el recurso interpuesto?

S E G U N D A: En su caso, ¿qué solución corresponde?

T E R C E R A: Pronunciamiento sobre costas.

SOBRE LA PRIMERA CUESTION EL DR. JOSÉ V. VALERIO, dijo:

I. La sentencia de Cámara rechazó la demanda interpuesta por E. J. G. Para así decidir, en lo que resulta materia de agravio, el Tribunal de origen dijo:

1. Tuvo por acreditado y justificado el despido directo dispuesto por la parte empleadora por la causal de abandono de trabajo.

Señaló que se probó tanto los elementos objetivos como subjetivos; advirtió que el trabajador no se presentó a trabajar pese haber sido intimado. Tampoco acreditó ni justificó sus inasistencias, ni expresó voluntad de continuar con el vínculo laboral.

Indicó que la parte demandada tomó conocimiento en fecha 08.08.19 que el Sr. G. había realizado una denuncia por enfermedad profesional ante La Segunda ART SA y que del análisis de la misma no surgió que al Sr. G. tuviera licencia médica y/o lo hayan eximido de presentarse a trabajar conforme lo exige la normativa. Solamente le tomaron la denuncia que realizó y de ello no hubo otra prueba arrimada al proceso que justifique la actitud del actor.

Dado ello y frente a las ausencias injustificadas es que la parte demandada en fecha 13.08.19 extingue el vínculo laboral en base al art. 244 LCT y como consecuencia de ello rechazó la demanda en todas sus partes.

II. Contra dicha decisión la parte interpone recurso extraordinario provincial.

Se queja por considerar que la sentencia incurre en arbitrariedad, se agravia por cuanto considera que el Juez ha omitido y efectuado una absurda valoración de prueba esencial y, carecer el decisorio de la debida fundamentación, no ajustándose a los recaudos de las decisiones judiciales. Añade que la sentencia así dictada, lesiona el derecho de propiedad, el principio de legalidad, la garantía del debido proceso legal y defensa en juicio, consagrados constitucionalmente. Afirma que las ausencias no eran injustificadas y, que no existió ninguna intención por parte del trabajador de abandonar su trabajo III. Anticipo que, si mi voto es compartido por mis distinguidos colegas de Sala, el recurso interpuesto prospera 1. La sentencia recurrida se asienta sobre la base de que el despido por

abandono de trabajo dispuesto por la empleadora se encuentra acreditado y ello lo sustenta en que ha tenido por comprobado los elementos tanto objetivo como subjetivo de la figura, para su procedencia.

En efecto, la Cámara tiene como elementos relevantes para la comprobación del elemento objetivo el siguiente cuadro fáctico: a. En fecha 07.08.19 la parte demandada remite al Sr. G. carta documento con el siguiente emplazamiento -Debido a la inasistencia a su puesto de trabajo desde el 05 de agosto de 2019 inclusive, sin ninguna justificación y sin previo aviso, emplázole 48 hs., presentarse a trabajar caso contrario consideraremos abandono voluntario de trabajo. Queda Ud. debidamente notificado.-; b. Luego y frente a la no contestación del actor a dicha intimación, es que en fecha 13.08.19 la parte demandada remite al actor una nueva comunicación en la que se lo despide con causa, expresado de la siguiente forma: -Ante sus reiteradas inasistencias injustificadas y sin previo aviso desde el 05/08/19 hasta la fecha, y ante el silencio observado ante nuestra intimación de fecha 07/08/19, notificada mediante CD N° 948488202 de fecha 07/08/19 a reintegrarse a su puesto de trabajo, considerármolo incurso en abandono de trabajo (art 244 LCT). Liquidación final a su disposición-; c. el Juzgador refiere que el actor responde el 14.08.19 rechazando todos los términos del despido, comunicando que realizó denuncia ante la ART La Segunda en fecha 05.08.19 y que remitió copia de la misma en fecha 08.08.19 a través de Sr. David González. Refiere que de la ART lo derivaron a la Obra Social y que fue atendido en fecha 13/08/19 iniciando tratamiento en psicología. Rechaza notificación de despido y comunica turnos otorgados con psicólogo y psiquiatra.

Comunicación esta última que es rechazada por la empresa, la que niega que haya presentado certificado médico y que actuara dentro del marco del art 209, por lo que ratifica sus comunicaciones anteriores.

De este modo y con las circunstancias mencionada la Cámara se convenció del cumplimiento del elemento objetivo, al advertir que la Estación de Servicio Jocolí SRL intimó a la parte actora en fecha 07.08.19 que se presentara a trabajar atento a sus inasistencias desde el 05.08.19 sin justificación ni previo aviso.

Y también afirmó que el actor no cumplió con el art. 209 LCT y que debió poner en conocimiento de las ausencias del día 05.08.19 y del 06.08.19. Lo que lo llevó a considerar probado el elemento subjetivo al considerar que existió por parte del actor voluntad de no reintegrarse al empleo, aun cuando admite que la empresa fue anoticiada de la denuncia con fecha 08.08.2019.

Para reforzar esto último hizo un detalle de los certificados que se dieron con posterioridad al despido en los que valoró que no contienen indicación de licencia.

2. Dado este cuadro de situación se advierte la omisión de prueba esencial que llevan al Tribunal a una valoración disvaliosa y sesgada de las constancias de la causa que permiten, de haber sido debidamente consideradas, arribar a un resultado distinto.

Justamente, de las constancias de fs.289/290 del expediente principal (pdf digitalizado) surge otro panorama que no ha sido considerado por la Cámara y tampoco desacreditado o controvertido por la empleadora por lo que llega firme a esta instancia y es la prueba informativa por la cual la ART acompañó el -seguimiento 'Historia clínica' en la que se puede observar que:

El 05.08.2019, el actor comunica atención psicológica, refiere no tener ganas de ir a trabajar con dolor en 'pecho', no logra descansar y presenta cambios en la presión arterial.

El 06.08.2019 Ingresó siniestro como Enfermedad Profesional solicitando atención psicológica. -Refiere no querer ir a trabajar y sufrir dolor en el pecho y problemas al respirar. Me comunico con la Empresa hablo con Ariel de RRHH desconoce denuncia, refiere que el accidentado trabajó hasta el 02/08 con franco el fin de semana informando que el lunes le presentaría certificados médicos por la ART. Y se lo cita con auditoría médica para el día siguiente (07.08.2019) con el Dr. Higa a las 15 hs en CAC de La Segunda- (el resaltado me pertenece).

Es decir, acá se presenta el primer escollo y es que la empresa tomó conocimiento el día 06.08.2019 de la situación de salud del trabajador, es decir, con anterioridad a la carta documento que cursó para emplazarlo a trabajar (07.08.2019) y sin mencionar que está en conocimiento de tal circunstancia lo mismo lo intima prematuramente y luego lo despide por abandono.

Volviendo a la historia clínica, efectivamente el trabajador fue atendido el día 07.08.2019 en auditoría médica con el Dr. Higa, Francisco.

Luego constan dos citaciones más una el día 19.08.2019 donde se lo diagnostica de Trastornos Distímicos no relacionados con el trabajo y finalmente el rechazo de la contingencia con fecha 21.08.2019 en los siguientes términos 'Patología rechazada: Astenia'. En el medio había sido atendido por obra social (13.08.2019).

También se omite considerar las constancias de fs.19 y 20 del expediente principal (pdf digitalizado) la notificación realizada por la ART a la empresa en la que le comunica, con fecha 14.08.2019, la extensión del plazo en diez días hábiles más para expedirse sobre el siniestro de referencia hasta contar con todos los elementos (fs. 19) y la notificación de fecha 21.08.2019 en la que comunica a la empresa la -finalización de la incapacidad laboral temporaria- del trabajador por alta médica sin incapacidad. Pero a esa altura la empresa había desvinculado al trabajador.

Es decir, al contrario de lo que interpreta la Cámara el que actuó con mala fe, en contra de la vigencia del contrato de trabajo (art. 10, 63 LCT) y haciendo un ejercicio abusivo de su derecho (art. 11 CCCN) es la empleadora que al tomar conocimiento de la situación de salud del trabajador inmediatamente lo emplaza (prematadamente) y luego lo despide sin esperar la evolución de la situación de salud, como es lo esperable en todo buen empleador, a pesar de tener conocimiento de las circunstancias personales del trabajador con 17 años de antigüedad que está cursando una depresión y astenia, diagnosticada por la propia ART (más allá de que tal dolencia fuera rechazada por inculpable).

Tan es así que en la causa obran varios certificados médicos que dan cuenta de la derivación a la obra social e inicio y continuación del tratamiento psicológico y psiquiátrico demostrativo de la realidad de las dolencias del trabajador que también son valoradas en forma disvaliosas, al decir el Juzgador que ninguna de tales constancias indican licencia, sin advertir que son todas emitidas con fecha posterior al despido, es decir cuando el trabajador se encuentra desempleado por lo que ya no hay ausencia laboral que justificar por lo que mal puede tenerse la falta de indicación de licencia como prueba de la 'voluntad del trabajador' de no querer volver a trabajar y en consecuencia el elemento subjetivo tampoco se encuentra acreditado.

Tampoco se considera el efectivo conocimiento que tenía la empleadora de la salud del actor, previo al emplazamiento; el no ejercicio del derecho de control que tiene el empleador y que dejó decaer (art. 210 LCT) y el conocimiento expreso de la ampliación del plazo por parte de la ART y vencimiento de la ILT; además del diagnóstico de Trastorno distímico y Astenia con el que se le dio el alta al trabajador.

Al contrario de lo que se dice en la sentencia, la ausencia estaba avisada, sus motivos fueron probados y de haberse actuado acorde a las circunstancias, el empleador podría haber tomado otro tipo de decisión que no fuera la de máxima como lo es el despido, que resulta, inclusive a todas luces desproporcionado.

Visto de esta forma, la sentencia no se sostiene como acto jurisdiccional válido, al entender justificado un despido con causa que no reúne los requisitos exigidos para su procedencia, mediante la omisión y análisis sesgado de las constancias de la causa y que más bien vislumbran un despido arbitrario motivado por razones de salud de un trabajador con 17 años de antigüedad y con diagnóstico dado por la Aseguradora (Trastorno distímico-Astenia), el que estando en situación de vulnerabilidad agravada por tales condiciones inmediatamente de ser anunciada la empresa por parte de la ART de su estado de salud procede a intimar prematuramente y a despedir cuando están pendientes los pasos administrativos que la normativa legal contempla, sin hacerse eco de lo que sabe y sin ejercer su derecho a realizar el control médico al que tiene derecho si no estaba de acuerdo.

3. Cabe recordar lo dicho recientemente en 'Palma' (17.03.2023) que -la tacha de arbitrariedad requiere que se invoque y demuestre la existencia de vicios graves en el pronunciamiento judicial recurrido, consistentes en razonamientos groseramente ilógicos o contradictorios, apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, omisión de consideración de hechos o pruebas decisivas o carencia absoluta de fundamentación (LS 188-446, 188-311, 192-206, 209-348, LS 223-176, LS438-001, etc.). La arbitrariedad también existe en los casos de análisis erróneo (cuando el error es inexcusable) ilógico o inequitativo del material fáctico. La omisión o merituación torcida de prueba decisiva, relevante, esencial y conducente para la adecuada solución del litigio, hace que el

fallo no sea una derivación razonada de lo alegado y probado en la causa, agravando el art. 18 de la Constitución Nacional' (LS 238-392).

-Existe omisión de prueba decisiva, cuando se ha ignorado, olvidado o preterido un medio de prueba y que ese olvido o no consideración tenga tal entidad, que de haberlo evaluado, la decisión hubiese sido sustancialmente diferente en la solución del conflicto- (LS 302-445).

Asimismo se ha señalado, que a los efectos de verificar si las pruebas que se denuncian omitidas o erróneamente valoradas, resultan sustanciales al resultado del pleito, utilizamos el método lógico de inclusión hipotética, pues, si consideradas dichas pruebas advertimos que el resultado del pleito puede modificarse, entonces concluiremos su esencialidad y consecuentemente su omisión puede descalificar la sentencia. Para que exista la causal de arbitrariedad por omisión de prueba decisiva, debe existir preterición, olvido, ignorancia, no consideración de una prueba rendida en el proceso. Ese olvido debe ser esencial, decisivo, su inclusión hipotética debe alterar razonablemente el resultado del silogismo lógico. La conclusión debe ser diferente de la arribada, dado que si las pruebas son irrelevantes o hacen a cuestiones accesorias o secundarias, no se configura la causal respecto de la ilegitimidad de la motivación de la sentencia (LS 315-166, 315-142, 331-142, 344-185, 345-67).

La buena fe se exige a ambas partes y así se apuntó en 'Alario' (06.10.2021) La buena fe en la relación de trabajo incumbe a ambas partes. Entonces, si la demandada consideró que la actitud del trabajador fue de mala fe por no presentar certificado médico alguno que justificara sus inasistencias, idéntica consideración le cabe a la accionada, quien procedió al despido directo del actor alegando abandono de trabajo, sin previamente haberlo emplazado a reintegrarse a sus labores, a los términos del art. 244 LCT.

Se mencionó también, en dicho precedente, que de acuerdo con el criterio sentado por esta Sala, la valoración de la conducta asumida por las partes en la fase previa a la rescisión del vínculo contractual, como lo atinente acerca de la existencia o la entidad de la injuria en las causales invocadas que justifiquen la extinción de dicho vínculo, constituyen materias reservadas a los jueces de grado. Las conclusiones que en ejercicio de dichas atribuciones éstos formulen no son revisables en la instancia extraordinaria, salvo que se acredite la existencia de una absurda apreciación de los hechos y las pruebas de la causa, o que se demuestre que la valoración de la injuria invocada fue efectuada por el juzgador sin la prudencia que la ley exige, supuestos estos que se dan en el presente caso (art.242, LCT; LS 303-488, 242-291; 101-20; 410-36, 417-190, 422-7, 424-117, 428-169, 430-1, 430-196, 434-242, causa 'Sabino', 11.12.19).

Así se especificó que la buena fe es un principio liminar y cardinal de todo el ordenamiento normativo, que debe regir durante todo el curso de la relación laboral, y en especial a su extinción, como así también que el ejercicio abusivo de los derechos no se encuentran amparados por la ley (art. 10).

En sintonía con el art. 63 de la LCT expresa que 'las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo'.

Ello exige que: 1) En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato; 2) Si la cuestión no puede resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe; 3) Están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad; 4) Por último, también están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.(SCJM Sala II 'Bazan' 21.10.2020).

Finalmente y respecto a la injuria invocada por la empresa resulta necesario recordar que el abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso. El empleador debe manifestar su

disconformidad ante este incumplimiento, lo cual se verifica a través de la intimación que justamente tiene por finalidad advertir al empleado que considera intolerable la ausencia: más que una constitución en mora es dar una última oportunidad al trabajador para reanudar el cumplimiento de sus prestaciones, en salvaguarda del principio de continuidad del contrato. Asimismo, el abandono de trabajo como causal de despido debe ser probado fehacientemente por quien lo alega, lo que implica demostrar también la intencionalidad del trabajador, es decir, su conducta concreta y voluntaria de no querer regresar (?ADT Security' 29.05.2020).

4. Por todas estas razones y si mi opinión es compartida por mis distinguidos colegas de sala me pronuncio por hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por E. J. G. ASÍ VOTO.

Sobre la misma cuestión, el Dr. OMAR ALEJANDRO PALERMO adhiere por los fundamentos al voto que antecede.

SOBRE LA SEGUNDA CUESTION EL DR. JOSÉ V. VALERIO, dijo:

IV. Atento al resultado arribado en la primera cuestión, y lo dispuesto por el art. 159 y 162 del C.P.C.C.T.M, corresponde anular parcialmente la sentencia dictada en los autos N°162317, caratulados 'G. E. J. c/Estación de Servicios Jocolí S.R.L. p/ despido', originarios de la Excma. Cámara Quinta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza.

Sin embargo, la naturaleza de los actos que se anulan y la característica especial del procedimiento en el fuero laboral, tornan inconveniente emitir un pronunciamiento definitivo en esta instancia. Por ello, y en salvaguarda de los derechos de defensa y debido proceso de las partes, corresponde reenviar al subrogante legal a fin de que resuelva sobre los rubros indemnizatorios de los que no se expidió la Cámara en razón del rechazo que dispuso al considerar configurado un despido con causa que no resultó tal; a fin de que dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo resuelto en la primera cuestión y acotado a lo que efectivamente fue materia del recurso que prospera.

ASÍ VOTO.

Sobre la misma cuestión, el Dr. OMAR ALEJANDRO PALERMO adhiere al voto que antecede.

SOBRE LA TERCERA CUESTION EL DR. JOSÉ V. VALERIO, dijo:

V. Atento al resultado a que se arriba en el tratamiento de la cuestión que antecede, corresponde imponer las costas a la recurrida por resultar vencida. (art. 36 C.P.C.C.T.M).

ASI VOTO.

Sobre la misma cuestión, el Dr. ALEJANDRO OMAR PALERMO adhiere al voto que antecede.

Con lo que terminó el acto, procediéndose a dictar la sentencia que a continuación se inserta:

S E N T E N C I A:

Y VISTOS:

Por el mérito que resulta del acuerdo precedente la Sala Segunda de la Excma. Suprema Corte de Justicia fallando en definitiva, R E S U E L V E:

1°) Hacer lugar al recurso extraordinario provincial interpuesto por E. J. G. contra la sentencia dictada en los autos N°162317, caratulados 'G. E. J. c/Estación de Servicios Jocolí S.R.L. p/ despido', originarios de la Excma. Cámara Quinta del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza y en consecuencia corresponde anular parcialmente la misma, conforme a lo dispuesto al tratar la Segunda Cuestión.

2°) Imponer las costas de instancia extraordinaria a la recurrida por resultar vencida (art. 36 C.P.C.C.T.M.)

3°) Regular los honorarios profesionales de los Dres. Jimena Marina Cia y Juan Manuel Luquez en forma conjunta, en el %, ó %, ó % de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen limitado a lo que ha sido materia de agravio, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma.

Regular los honorarios profesionales de la Dra. Ana Natacha Kaplun en su doble carácter, en el %, ó %, ó % de la base regulatoria actualizada que se establezca en la instancia de origen, conforme dicha base se encuentre comprendida en los distintos supuestos del art. 2 de la ley 9131 (Arts. 2, 3, 15 y 31 de la ley 9131). Considérese el art. 16 de dicha norma.

Las regulaciones precedentes no incluyen el IVA, monto que -en su caso- deberá ser adicionado conforme a la subjetiva situación de los profesionales beneficiarios frente al citado tributo (CS expte. 4120/200002 ?Carinadu SA c/. Banco de la Provincia de Buenos Aires ?, 02/03/2016).

NOTIFÍQUESE.

DR. JOSÉ V. VALERIO Ministro

DR. OMAR ALEJANDRO PALERMO Ministro

CONSTANCIA: Se deja constancia que la presente resolución no es suscripta por el Dr. Mario Daniel Adaro por encontrarse en uso de licencia (art. 83 inc. III del CPCCT). Secretaría, 02 de octubre de 2023.