



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

**13035/2021 MIELES GONZALEZ, NUBIA MARIA c/ ATENCION
AMBULATORIA S.A.-9- s/DESPIDO.**

SENTENCIA N° 16.137

Buenos Aires, 27 de agosto de 2025.

AUTOS Y VISTOS:

Inicia demanda MIELES GONZALEZ, NUBIA MARIA interpone demanda contra ATENCION AMBULATORIA S.A., reclamando el pago de las sumas detalladas en el apartado correspondiente.

Refiere la actora que ingresó a trabajar para la demandada el día 01/06/2012, desempeñándose como enfermera profesional en el sector de internación general del Sanatorio Sagrado Corazón, sito en Bartolomé Mitre 1955, C.A.B.A., cumpliendo tareas típicas de enfermería, tales como medicación y cuidado de pacientes, en el horario de lunes a viernes de 07:00 a 14:00 horas, percibiendo una remuneración mensual de \$40.000. Señala que durante casi ocho años de relación laboral mantuvo una conducta intachable, sin sanciones disciplinarias.

Relata que en diciembre de 2018 comenzó con licencias médicas debido a fuertes dolores en su mano izquierda, siendo intervenida quirúrgicamente el 27/03/2019 por diagnóstico de enfermedad de Kienbock. Tras la operación continuó con licencias y rehabilitación, hasta que en diciembre de 2019 su médico tratante, Dr. Alfredo Olazabal, le otorgó el alta laboral, indicando que no debía realizar tareas con su muñeca izquierda. Presentado dicho certificado a la empleadora, esta se negó a asignarle tareas compatibles, comunicándole por CD del 17/12/2019 que quedaba en período de reserva de puesto (art. 211 L.C.T.).

Sostiene la actora que, ante la negativa patronal, intimó mediante telegrama del 03/01/2020 a que se le otorgaran tareas acordes (art. 212 L.C.T.), acompañando el certificado médico.



Afirma que, pese a ello, la empleadora persistió en su postura, requiriéndole certificados adicionales para determinar el carácter “definitivo o transitorio” de su dolencia, lo cual entiende injustificado. En su afán de conservar el empleo, acudió nuevamente a su médico tratante, quien ratificó el carácter definitivo de la incapacidad, y a un médico legista, Dr. Gastón Echevarría, que evaluó su incapacidad en un 48,8% de la T.O. Expone que la demandada desconoció tales certificados y reiteró su negativa a asignar tareas, lo que la colocó en situación de incertidumbre e imposibilidad de reintegro.

Refiere que, ante la persistencia de la empleadora en incumplir sus obligaciones legales, el 12/03/2020 se consideró despedida por exclusiva culpa de la demandada, reclamando indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, SAC, vacaciones proporcionales, multa art. 2 Ley 25.323, DNU 34/2019, y la entrega de certificados del art. 80 L.C.T., bajo apercibimiento de astreintes.

Fundamenta su reclamo en que la empleadora, incumpliendo el art. 212 L.C.T., omitió asignarle tareas acordes con el alta médica y que corresponde privilegiar la opinión del médico tratante frente al control empresario.

La demandada **ATENCIÓN AMBULATORIA S.A.** contesta demanda, solicitando su rechazo con costas.

Reconoce la fecha de ingreso y la prestación de tareas como enfermera de piso, pero niega el salario denunciado por la actora, indicando que el haber real conforme al CCT 122/75 era de \$35.296,34.

Manifiesta que la actora ya había tenido licencias médicas por la misma dolencia desde 2014, con sucesivos períodos de reposo y tratamiento. Reconoce la cirugía de marzo de 2019 y posteriores licencias, pero sostiene que en cada control de la medicina laboral se determinó que no se hallaba en condiciones de reintegrarse, recomendándose la continuidad de su rehabilitación.

Refiere que en julio de 2019 el propio médico tratante indicó “tareas livianas”, motivo por el cual se solicitó precisara en qué consistían, sin obtener respuesta.

Expone que en diciembre de 2019 la actora presentó un nuevo certificado indicando que podía reintegrarse evitando esfuerzos con la muñeca izquierda, y nuevamente se le requirió aclarar si la incapacidad era transitoria o permanente. Afirma que tal aclaración nunca fue presentada, pese a múltiples intimaciones, incumpliendo la actora con su obligación de someterse al control médico (art. 210 L.C.T.).

Agrega que el informe del Dr. Echevarría jamás fue presentado ante la empresa, y que además las matrículas invocadas no se corresponden con un profesional habilitado en el registro nacional, por lo que se desconoce su autenticidad. Enfatiza que el art. 212 L.C.T. solo obliga al otorgamiento de tareas distintas cuando existe una incapacidad definitiva, extremo que la actora nunca acreditó.

Sostiene que la demandada actuó de buena fe, manteniendo vigente el período de reserva de puesto y preservando la salud de la trabajadora, y que fue la actora quien fabricó



un supuesto incumplimiento patronal para colocarse en situación de despido indirecto. Cita jurisprudencia en apoyo de que la obligación de dar tareas livianas solo procede cuando la incapacidad es definitiva, y que no corresponde al empleador crear puestos inexistentes.

Concluye solicitando el rechazo íntegro de la demanda por no haberse configurado injuria que justifique el distracto, con expresa imposición de costas.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa que prevé el art. 94 de la L.O., quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I. Habida cuenta de los términos en que quedara trabada la litis, corresponde verificar la veracidad de los hechos invocados en sustento de los reclamos de autos en orden a lo dispuesto en el art. 377 del CPCCN.

Para ello procederé, a continuación, a valorar las probanzas aportadas en autos, con el objeto de determinar la viabilidad de los requerimientos impetrados por el trabajador.

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

a. Prueba documental:

Por la parte actora se incorporaron tres telegramas remitidos, cuatro cartas documento de la demandada, recibos de sueldo, certificados médicos expedidos por el Dr. Olazabal y por el Dr. Echevarría, acta de cierre SECLLO y poder para actuar.

Por la demandada, se adjuntaron cinco cartas documento y cinco telegramas, constancias de AFIP, veinte recibos de sueldo, el certificado del art. 80 L.C.T., formulario PS 6.2 de ANSES y poder.

b. Prueba informativa:

Obran en autos oficios diligenciados al Hospital Alemán y al HSBC Bank Argentina.

Con fecha 31/10/2023, el Hospital Alemán informó —mediante nota suscripta por el Dr. Alejandro Ranitzsch, Secretario de la Dirección Médica— que, consultado el Dr. Alfredo Olazabal, este reconoció como auténticos los certificados médicos acompañados y confirmó haber atendido a la actora.

La demandada impugnó dicha contestación mediante recurso de reposición, señalando que no fue respondida directamente por el profesional oficiado sino por un tercero, solicitando el desglose.

Por su parte, el HSBC informó sobre transferencias salariales a favor de la actora en los períodos no prescriptos.

c. Prueba testimonial:

Por otro lado, en las audiencias celebradas virtualmente en estos autos declararon:



Prestó declaración la Sra. Ruiz Famima Soledad, quien afirmó haber conocido a la actora en el Sanatorio Sagrado Corazón, donde ambas trabajaban en el turno de 07 a 14 horas. Señaló que la actora cumplía tareas típicas de enfermería (administración de medicamentos, higiene y cuidado de pacientes). Interrogada sobre la aptitud física necesaria, sostuvo que la enfermería requiere plena capacidad corporal, resultando indispensable el uso de ambas manos.

Declaró también el Sr. Juan Ramón Pereyra, jefe de enfermería general del sanatorio, quien expresó que todas las tareas de enfermería implican esfuerzo físico y movilización de pacientes, no existiendo en la práctica tareas “livianas”. Afirmó que incluso la administración de medicación exige ambas manos, para sostener y manipular al paciente.

d. Prueba pericial contable:

El perito contador informó que la actora se encontraba debidamente registrada en el libro del art. 52 L.C.T., con fecha de ingreso el 01/06/2012, categoría “Licenciada en Enfermería” y fecha de egreso el 12/03/2020.

Detalló remuneraciones percibidas mes a mes (Anexo “A”), constatando que la mejor remuneración normal y habitual ascendió a \$45.891,55 en noviembre de 2019 y que, de haber trabajado en febrero 2020, habría alcanzado \$52.627,62.

Asimismo, confeccionó liquidaciones por los rubros reclamados, calculando un total indemnizatorio de \$1.433.040,13 (con base noviembre 2019) o \$1.643.371,72 (con base febrero 2020), frente a los \$38.350,64 abonados por la demandada en la liquidación final.

II. Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas.

Se encuentra acreditado en autos que la Sra. Nubia Mieles González ingresó a trabajar para Atención Ambulatoria S.A. el 01/06/2012, en carácter de enfermera en el Sanatorio Sagrado Corazón, conforme las constancias registrales informadas por el perito contador, quien además verificó que su fecha de egreso se produjo el 12/03/2020 como consecuencia del despido indirecto en que se colocó la trabajadora. También resulta incontrovertido que la actora fue intervenida quirúrgicamente en marzo de 2019 por enfermedad de Kienbock en su muñeca izquierda y que presentó certificados médicos que limitaban su capacidad física.

Las partes discrepan respecto de: a) si la actora se encontraba efectivamente en condiciones de reintegrarse a trabajar en diciembre de 2019; b) si correspondía a la demandada asignarle tareas acordes a su estado de salud, conforme el art. 212 L.C.T.; c) la validez y autenticidad de los certificados médicos acompañados; y d) la configuración de injuria laboral suficiente que justifique el despido indirecto decidido por la trabajadora.

El eje central de la cuestión radica, entonces, en determinar si el distracto dispuesto por la actora constituyó un despido indirecto ajustado a derecho, por incumplimiento de la empleadora en otorgarle tareas compatibles con el alta médica recibida, o si, por el



contrario, correspondía mantenerla en reserva de puesto hasta la clarificación de su incapacidad.

Definido el eje central de la cuestión, corresponde ahora señalar el marco normativo que rige el caso.

Claramente el art. 242 de la L.C.T. dispone:

“Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”.

Para resolver el presente litigio entonces, tengo muy especialmente en cuenta que los pleitos deben decidirse de conformidad con la prueba producida y no con las meras manifestaciones unilaterales de los litigantes. En este sentido, “La carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes de prueba para demostrar los hechos que fueran afirmados, de manera convincente en el proceso en virtud de los medios probatorios y sirve al juez en los procesos dispositivos como elemento que sustituye su convicción ante prueba insuficiente, incierta o faltante“ (Dr. Enrique M. Falcón, Tratado de la Prueba, Editorial Astrea, 2003).

Ahora bien, el art. 377 CPCCN no fija “a priori” sobre quién pesa la carga de la prueba, sino que ella depende, en cada caso, de las circunstancias que se generen en el proceso para demostrar los hechos que funden la pretensión o la defensa.

En este contexto, resulta aplicable también el régimen de protección frente a la enfermedad inculpable regulado por los arts. 208 a 212 de la L.C.T.:

Art. 208: garantiza el derecho del trabajador a gozar de licencia paga durante el plazo que allí se establece, según su antigüedad y cargas de familia.

Art. 209: impone la obligación al trabajador de dar aviso al empleador sobre la enfermedad.

Art. 210: faculta al empleador a exigir el control de la enfermedad mediante examen médico, lo que se vincula con el deber de colaboración del dependiente.

Art. 211: regula el derecho a la conservación del empleo una vez vencido el plazo de licencia paga, disponiendo que el empleador debe reservar el puesto de trabajo durante un año sin goce de haberes.

Art. 212: establece que, vigente el período de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y éste no se encontrara en condiciones de realizar las tareas que antes cumplía, el empleador debe asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.



Este plexo normativo —art. 242, en cuanto al encuadre del despido indirecto, y arts. 208 a 212, en cuanto al régimen de enfermedad y conservación del empleo— conforma el marco jurídico bajo el cual corresponde valorar la prueba producida y resolver la litis.

La documental e informativa incorporadas acreditan que el Dr. Alfredo Olazabal, médico tratante de la actora, efectivamente la atendió y expidió los certificados acompañados, en los cuales estableció que la trabajadora podía reintegrarse a su empleo evitando esfuerzos con la muñeca izquierda. Pese a la impugnación introducida por la demandada respecto de la contestación del Hospital Alemán, no ha aportado prueba eficaz que desvirtúe la autenticidad de tales constancias.

La pericia contable corroboró la registración laboral de la actora, confirmando la fecha de ingreso, egreso, categoría profesional y remuneración percibida, fijando además la mejor remuneración normal y habitual en \$45.891,55 (noviembre 2019) y \$52.627,62 (febrero 2020). Tales extremos permiten cuantificar con precisión las indemnizaciones reclamadas.

La prueba testimonial, compuesta por las declaraciones de los Sres. Ruiz y Pereyra, ilustró sobre la exigencia física de las tareas de enfermería y la dificultad de desempeñarlas con una limitación funcional en una de las manos.

No obstante, ello no enerva el derecho de la trabajadora a reclamar tareas acordes, pues justamente el art. 212 L.C.T. impone a la empleadora la obligación de reubicarla en funciones compatibles cuando exista incapacidad definitiva, siempre que ello sea posible dentro de la organización.

En este punto, corresponde señalar que la propia demandada reconoció que en julio de 2019 el médico tratante había indicado “tareas livianas” y que en diciembre de 2019 la actora presentó un certificado que autorizaba su reintegro evitando esfuerzos con la muñeca izquierda. Frente a ello, la empleadora insistió en requerir que se aclarara si la incapacidad era transitoria o permanente, sosteniendo que tal exigencia no fue cumplimentada.

Ahora bien, lo cierto es que, si existía una discrepancia con el criterio del médico tratante o el cuerpo médico empresario no podía despejar esas dudas, correspondía buscar la opinión de un tercer médico. La negativa de la empleadora a considerar la indicación médica del tratante, sin convocar o requerir una tercera opinión ni ofrecer alternativas compatibles con la restricción, evidencia una conducta rígida y arbitraria, contraria al principio de buena fe contractual (arts. 63 y 75 L.C.T.).

La jurisprudencia ha sido conteste en señalar que, ante discrepancias entre el médico tratante del trabajador y el cuerpo médico del empleador, corresponde a este último promover una junta imparcial, evitando decisiones unilaterales que puedan configurar injuria laboral (arts. 63 y 242 L.C.T.).

La omisión de este mecanismo por parte de la demandada y la consecuente negativa a otorgar tareas acordes con la limitación médica colocaron a la trabajadora en una



situación de incertidumbre e inactividad forzada, vulnerando sus derechos como dependiente.

Frente a dicha inacción, debe tenerse por acreditada la injuria alegada, resultando plenamente justificado el despido indirecto decidido por la actora.

En consecuencia, corresponde hacer lugar a la demanda, declarando que el despido indirecto decidido por la Sra. Mieles González resultó ajustado a derecho.

En cuanto al reclamo por la multa prevista en el art. 80 L.C.T., toda vez que la demandada acompañó en autos el certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones, corresponde rechazar este rubro, ya que la sanción allí contemplada tiene carácter excepcional y sólo procede ante incumplimiento del empleador, lo que no se verifica en el caso.

Ley 25.323 (art. 2). La parte actora reclama la aplicación de las sanciones previstas en la Ley 25.323 (art. 2). Sin embargo, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por el artículo 96 de la Ley 27.743 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), norma vigente al momento del dictado de esta sentencia.

Las referidas disposiciones, de carácter claramente sancionatorio, (v. CNAT Sala I Expte N° 29.645/06 Sent. Def. N° 85.429 del 26/3/2009 “León Hakimian, Margarita c/ Embajada de la República Argelina Democrática y Popular s/despido”; CNAT Sala II Expte N°14.643/04 Sent. Def. N° 95.402 del 16/11/2007 « Ronconi, Carlos Antonio c/ Meyl S.A.) y por lo tanto deben ser analizadas a la luz de los principios generales aplicables en materia sancionatoria, en particular, el de la ley más benigna (artículo 2 del Código Penal, aplicable por analogía).

Este principio impone que, en caso de que una nueva norma suprima o reduzca una sanción, debe aplicarse dicha norma más favorable aun respecto de hechos anteriores a su entrada en vigencia. En tal sentido, la Ley 27.743, al eliminar las multas reclamadas, resulta de aplicación inmediata y más benigna para el empleador demandado (v. en igual sentido sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano Miguel Angel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido del 23/07/24).

Asimismo, incluso prescindiendo del principio mencionado, lo cierto es que la derogación expresa del régimen sancionatorio impide la subsistencia de la norma habilitante que permitiría imponer tales sanciones, ya que el derecho sancionatorio exige la existencia de una disposición legal vigente al momento de decidir. En ausencia de norma legal que habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas.

A mayor abundamiento, no puede prosperar la pretensión de la parte actora en cuanto a que tendría un “derecho adquirido” al cobro de tales multas por el solo hecho de haber ocurrido los hechos con fecha anterior a la Ley 27.743. La doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia



de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición, es decir no se puede alegar que hay un derecho adquirido a que se le aplique una sanción derogada si no hay una sentencia firme dictada mientras esa sanción estaba vigente.

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros reclamados en concepto de multas derivadas de la Ley 25.323 (art. 2), por aplicación de la normativa vigente al momento del dictado de la presente, esto es, la Ley 27.743, que ha eliminado expresamente tales sanciones del ordenamiento jurídico.

Asimismo, corresponde la aplicación del Decreto 34/2019, vigente al momento de la extinción del vínculo (12/03/2020).

III. Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí:

1. Corresponde hacer lugar a los rubros provenientes del despido. En tal sentido, prosperarán la indemnización por antigüedad, el preaviso omitido e integración del mes de despido, con el respectivo S.A.C. correspondiente a los últimos dos rubros mencionados. (Arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.).

2. Asimismo, corresponde la aplicación del Decreto 34/2019, vigente al momento de la extinción del vínculo (12/03/2020).

3. Respecto a la remuneración, tomaré la suma de **\$52.627,62** determinada por el perito contador en su informe.

IV. Así, los rubros acogidos favorablemente prosperarán por las siguientes sumas, conforme los parámetros de la presente sentencia:

RUBROS INDENIZATORIOS	
FECHA DE INGRESO: 01.06.2012	
FECHA DE EGRESO: 12.03.2020	
REMUNERACIÓN MENSUAL: \$52.627,62	
CATEGORIA LABORAL: Enfermera	
CCT: 122/75 Sanidad.	
Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)	\$ 421.020,16
Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 105.255,04
SAC sobre indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 8.771,25



Integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 32.255,58
SAC sobre integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 2.687,96
Días trabajados del mes del despido	\$ 20.371,94
Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)	\$ 8.588,81
SAC sobre vacaciones (art. 156 LCT)	\$ 715,73
SAC proporcional	\$ 10.237,13
DNU 34/2019 (DNU 528/2020)	\$ 500.000
TOTAL	\$ 1.109.903,62

V. En lo que respecta a la aplicación de intereses, en reiterados pronunciamientos he adherido al criterio expuesto por la Sala VIII de la CNAT, en los autos “Villanueva Néstor Eduardo c/ Provincia ART. S.A. y otro” (Expte. 65930/2013, SD del 15/8/2024) y consecuentemente, dispuse la adición al monto de condena del CER, como interés moratorio, ello por los fundamentos allí expuestos.

Ahora bien, ante nuevas circunstancias de índole económica, habré de seguir los extremos articulados en el voto del distinguido jurista Dr. Victor Pesino -con adhesión de la catedrática Dra. María Dora González- al resolver la causa “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido” (Expte. 39332/2019, SD del 06/08/25 del Registro de la Sala VIII de la CNAT), cuyos argumentos reproduzco y hago míos.

En este nuevo pronunciamiento, el Tribunal –en términos que comparto- ha establecido que “...justo es reconocer que, desde hace más de un año, los índices que miden el costo de vida o la inflación, vienen mermando considerablemente, lo que permite vislumbrar que las tasas de interés están volviendo a cumplir con su función reguladora de la inflación, en una economía más estable. Desde esta óptica, no considero prudente mantener sine die la utilización del CER, como tasa de interés, por advertir que ese procedimiento puede llevar a la obtención de resultados desproporcionados, comparados con el poder adquisitivo de los créditos en la época en que se devengaron” (v. voto del Dr. Pesino en “Santander, Estela Beatriz C/ Tritestta S.R.L. y otros s/despido”).

Por tales motivos, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (12.03.2020) hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplique el CER como tasa de interés y, a partir del 1º de enero de 2024, al resultado que se obtenga se adicionen los intereses del Acta 2658 de la CNAT (tasa activa efectiva anual vencida, Cartera General Diversas del Banco Nación), hasta el efectivo pago.



VI. Las costas se imponen a la demandada vencida (conf. art. 68 CPCCN).

VII.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, FALLO:

1) Hacer lugar a la demanda promovida por **MIELES GONZALEZ NUBIA MARIA** y condenar a **ATENCION AMBULATORIA S.A.** a pagarle dentro del quinto día y mediante depósito de estilo en el Banco Oficial, la suma de la suma de **PESOS UN MILLON CIENTO NUEVE MIL NOVECIENTOS TRES CON 62/100 (\$ 1.109.903,62.-)**, con más los intereses señalados en la parte pertinente.

2) Imponer las costas a la demandada vencida (art. 68, primera parte, C.P.C.C.N.).

3) Ordenar el desglose del certificado establecido en el art. 80 de la LCT, adjuntado en las actuaciones para su entrega a la actora.

3) Regulo los honorarios de la parte actora y demandadas, en el 13 %, y 11% por la representación y patrocinio letrado, en forma conjunta y por todo concepto, incluidas sus actuaciones ante el S.E.C.L.O. Asimismo, regulo los honorarios del Perito contador por su labor efectuada en autos en un 4%, porcentajes todos a calcularse sobre el monto de condena (capital más intereses) que resulte en definitiva según pautas dadas y que para el caso de incumplimiento en el pago de los mismos llevará intereses conforme considerando respectivo.

4) Cópiese, regístrese, notifíquese, intégrese la tasa judicial y, oportunamente, con citación fiscal, archívese.

