Expediente: **466/20**
Carátula: **SARME ARIEL FERNANDO C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **17/12/2022 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - HERNANDEZ, JIMENA MARIA-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - TERAN, RODOLFO JOSE-POR DERECHO PROPIO
20335405006 - SARME, ARIEL FERNANDO-ACTOR
23313232549 - ATENTO ARGENTINA S.A., -DEMANDADO
90000000000 - SAID, JORGE ERNESTO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27123527564 - SALAZAR, IRMA BEATRIZ-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2

ACTUACIONES N°: 466/20

H103224180832

JUICIO: "SARME ARIEL FERNANDO c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 466/20

San Miguel de Tucumán,Diciembre de 2022.

AUTOS Y VISTOS: El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en fecha 03/06/2022 en contra de la sentencia de fecha 20/05/2022 del Juzgado del Trabajo de la III° nominación.

RESULTA: Que el Juzgado del Trabajo de la III° Nominación dictó sentencia en fecha 20/05/2022, donde resuelve: "I) HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por Ariel Fernando Sarme, DNI N° 28.103.241, mayor de edad, con domicilio en Bernabé Aráoz n° 107, 3° piso, dpto. C, de esta ciudad, en contra de Atento Argentina SA, con domicilio en Av. Ejército del Norte n° 757 de esta ciudad, condenando a este último al pago en el perentorio plazo de diez días de la suma de pesos $2.049.786,75 (pesos dos millones cuarenta y nueve mil setecientos ochenta y seis con 75/100) por los rubros de 5 días de marzo, 6 días de abril, y 26 días de mayo 2016, indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/preaviso, integración mes de despido, diferencia de vacaciones proporcionales, haberes del mes (16 días) y SAC proporcional; diferencias salariales por los periodos enero 2018 a junio 2019, art. 2 Ley 25323, Art. 80 LCT "

La resolución fue apelada por la parte demandada por intermedio de su letrado apoderado Hugo Alfredo Sosa López, en fecha 03/06/2022, siendo concedido en fecha 25/08/2022.

La accionada expresó agravios mediante escrito de fecha 12/09/2022, solicitando que se revoque la sentencia apelada, por las razones que trataré más adelante.

Corrido traslado de ley-conforme lo ordena providencia de fecha 12/09/2022- el letrado Alán Fernández Nahid, en representación de la actora, en fecha 22/09/2022 contesta y pide se confirme la sentencia atacada con aplicación de costas

El proceso arriba a la Sala Sentenciante -cargo electrónico del 05/10/2022- y se provee la integración del Tribunal con la Dra. Marcela Beatriz Tejeda como vocal preopinante y el Dr. Adrián M.R. Díaz Critelli, como vocal segundo en fecha 05/10/2022. Notificado a las partes en fecha 13/10/2022, se llaman los autos a despacho a resolver por proveído de fecha 23/11/2022, el que firme pone los autos en estado de ser resueltos, y

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA SRA. VOCAL PREOPINANTE DRA. MARCELA BEATRIZ TEJEDA

I- Dentro de las facultades del Tribunal está el control de admisibilidad de la vía utilizada. El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, cumple con los requisitos de tiempo y forma exigidos por los arts. 122 y 124 del CPL, por lo que corresponde su tratamiento.

II-Cabe aquí recordar de modo previo que el recurso de apelación cumple dos funciones en nuestro ordenamiento jurídico, una es la función más genuina, consistente en someter la cuestión litigiosa objeto del proceso a un segundo examen realizado por el órgano superior inmediato al que dictó la sentencia ahora impugnada, a instancia de la parte a la que resulte gravosa esa resolución. Desde esta primera actividad, la apelación es un medio de impugnación contra sentencias procesalmente correctas -y por consiguiente plenamente válidas-, mediante el cual se abre la puerta a un segundo enjuiciamiento del objeto del proceso; es decir, más que impugnar la sentencia, por ser injusta o ilegal, lo que se persigue es el establecimiento de un doble grado jurisdiccional.

La segunda función es la llamada a corregir los vicios de actividad o errores "*in procedendo*" a petición de la parte que estime lesionados sus derechos procesales. Esta segunda función presenta, a su vez, dos vertientes puesto que el recurso puede basarse en vicios procesales producidos tanto en la tramitación del proceso como en la resolución final del mismo.

Este recurso supone la doble instancia, pero no significa una revisión de la instancia anterior (*ius novarum)* por cuanto el tribunal de apelación debe limitarse a examinar la decisión impugnada sobre la base del material reunido en la primera instancia" (Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán, Tomo II, pág. 790, Juan Carlos Peral, Juana Inés Hael, Directores)".

Dado que las facultades del tribunal con relación a la causa están limitadas a las cuestiones introducidas como agravios (artículo 127, CPL), deben ser precisados.

III- La recurrente presenta el memorial de agravios y sostiene que resolución en crisis violó expresamente las disposiciones de los arts. 16, 17 y 18 de la Constitución Nacional, arts. 32, 33, 34, 264, 265 inc. 4) y 6), 272 y 302 del C.P.C.C. y arts. 10 y 46 del C.P.L.

Manifiesta que el fallo en cuestión deviene a todas luces arbitrarias, por surgir de la mera voluntad del Sr. Juez de primera Instancia, violándose nuevamente los arts. 33, 34 y 302 del C.P.C.C., y que evidencia una falla de congruencia con lo actuado en la causa y lo expresado por el sentenciante en los considerandos. Resalta que no se valoraron las pruebas producidas en la causa, lo que llevo a que se dictara la presente sentencia, y como correlato se violentó normas esenciales en materia procesal y de fondo, como así también en normas de derecho constitucional que hacen al derecho de defensa en juicio y a la igualdad de las partes.

Se agravia de la sentencia cuando entiende que corresponde el pago de diferencias salariales, al tener por válida la jornada completa de trabajo de la actora, no haciendo lugar a lo expuesto por su

parte, en cuanto a que la misma se desempeñó en una jornada reducida. En este sentido, sostiene que el supuesto del Art. 92 Ter, contrato a tiempo parcial, no es aplicable al caso de marras, ya que la actora se desempeñaban 6 horas por día e incluso menos; cumpliendo la jornada completa, reducida, según lo acordado y homologado por la Resolución N° 782/10, Art. 8 del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Refiere que ningún derecho le asiste al actor para pretender reclamar que su salario se liquidara en base al salario previsto para la jornada general de 8 horas diarias y 48 horas semanales, cuando ni siquiera desempeñaba las 36 horas semanales.

A modo preliminar, es necesario aclarar que, mediante sentencia de fecha 19/10/2020, se declaró la conexidad, con acumulación, del Expte. N° 839/17 al expte N° 466/20 De acuerdo a ello, la sentencia recurrida trata las causas conexas en orden cronológico.

Ahora bien, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba los siguientes:

Expte. n° 839/17: 1) Existencia de relación laboral entre las partes. 2) Si bien el actor denuncia fecha de ingreso en 01/04/2014, reconoce que es el ingreso a Atento, mientras que se desempeñó desde el 07/06/2010 para la empresa original “Atusa”, conforme lo reconoce también el demandado; 2) tareas de agente, jornada. 3) Intercambio epistolar.

Expte. n° 466/20: 1) Existencia del contrato de trabajo entre la parte actora y Atento Argentina SA; 2) Fecha de ingreso, tareas y categoría de “Administrativo A” CCT 130/75.

El actor Ariel Fernando Sarme ingresó el 07/06/2010 a ATUSA ,y en fecha 01/04/2014 a ATENTO ARGENTINA S.A, es decir que hasta el mes Junio de 2019 inclusive, la relación de empleo se encontraba regida indudablemente por el CCT 130/75. De lo dicho, resulta que con anterioridad a la creación de un Convenio Colectivo propio de la actividad de Telemarketers, según denuncia la demandada, la actividad se encontraba regulada por el CCT 130/75.

Ahora bien, mientras la parte actora reclama en la demanda el pago de diferencias salariales e indemnizatorias, y fundan su pedido en las disposiciones y la escala salarial del CCT 130/75, en el responde, ATENTO ARGENTINA S.A pretende repeler su procedencia en el Convenio Colectivo de Empresa N° 1622/19E celebrado entre SEOC y ATENTO ARGENTINA S.A, que dice fue homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la vigencia del CCT 781/20, y funda toda su defensa en la validez de ese convenio colectivo.

Dicho esto merece recordarse que el A quo dijo -entre otros argumentos- y tras analizar la plataforma probatoria que: "*.....Por lo tanto, habiendo quedado encuadrada normativamente la jornada de los trabajadores de call center dentro de lo establecido por el art. 198 LCT, el cumplimiento de la jornada del trabajador, trae aparejado el derecho en cabeza de la accionante a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que aquella revestía, “Administrativo A” del CCT 130/75, por desempeñarse en una jornada reducida. Así lo declaro...Ahora bien, la parte actora reclama diferencias salariales. Tratándose entonces de un supuesto de jornada reducida en los términos del art. 198 LCT conforme fue declarado precedentemente, la remuneración de la trabajadora no puede ser proporcional a las horas trabajadas, sino que les corresponde el salario de jornada completa, por lo que resulta procedente tomar la remuneración completa devengada según escala salarial vigente por cada periodo y correspondiente a la categoría de que aquella revestía. Así lo declaro.*

En consecuencia, y de acuerdo a los recibos de sueldo agregados por el demandado (cargo de documentación del 11/06/2021), y la escala salarial vigente para la categoría reconocida del actor, corresponde hacer lugar a las diferencias salariales por los periodos de enero 2018 a junio 2019 reclamadas por él. Así lo declaro...Cabe destacar que, no se considera la escala salarial incorporada al cuaderno de pruebas del actor n° 2, correspondiente al CCT 688/14 (ATACC) en tanto no resulta discutida la categoría del trabajador (“Administrativo A”), por lo que corresponde aplicar entonces, el CCT 130/75."

En lo referente a la aplicación del art. 92 ter. LCT, corresponde recordar el marco normativo de la jornada de trabajo vigente para la actividad. La Resolución N° 782/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Registro N° 872/2010, del 28/06/2010 determina en forma expresa el Acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, por la parte sindical y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa y la Cámara Argentina de Comercio, por la parte empresarial, de conformidad con lo establecido por la Ley 14250 (t.o. 2004), por el cual se fijan nuevas condiciones salariales y laborales para los trabajadores de *call center* comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75, con vigencia desde el mes de mayo de 2010 .

En tal sentido, el artículo octavo precisa que atento a "*las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñan en las empresas de servicios de call center para terceros y conforme las previsiones del Art. 198 LCT, las partes convienen que dichas empresas podrán contratar personal para prestar éstas tareas en un régimen de jornada laboral de hasta seis días por semana, laborables de 6 horas diarias corridas y hasta un tope de 36 horas semanales. Consecuentemente, la hora que exceda del presente régimen de jornada deberá ser considerada hora extra y abonarse con el recargo de ley. El salario, en tales casos, se liquidará conforme al régimen de jornada acordada*".

Teniendo presente que la actividad de la demandada Atento SA es netamente comercial, consecuentemente, no cabe duda que el convenio colectivo aplicable a su personal es el CCT 130/75 conforme al principio básico que emana de la Ley 14250, de acuerdo con el cual para que un convenio colectivo de trabajo resulte aplicable a un empleador, la actividad de éste debe haber estado representada en la discusión y firma del acuerdo a través de cámaras, centros u otras entidades representativas de sus intereses.

Mientras el recurrente discurre respecto de la existencia de una "jornada parcial" o "jornada reducida", la cuestión consiste en determinar qué jornada de trabajo deben realizar los trabajadores de *call center*, qué se entiende por jornada legal convencional vigente para esa actividad y que salario debe percibir un empleado con la categoría laboral de *call center*, denunciada por la trabajadora.

Acertadamente el a quo ha resuelto lo siguiente, fundado en la normativa aplicable y jurisprudencia existente al respecto: "*...habiendo reconocido las partes la existencia y aplicabilidad de la Res. 782/10, por la que se establece que la jornada normal de los call center, alcanza las 36 horas semanales, al denunciar el demandado una jornada menor (reducida), debió acreditar de forma fehaciente dicho extremo....Tratándose entonces de un supuesto de jornada reducida en los términos del art. 198 LCT conforme fue declarado precedentemente, la remuneración de la trabajadora no puede ser proporcional a las horas trabajadas, sino que les corresponde el salario de jornada completa, por lo que resulta procedente tomar la remuneración completa devengada según escala salarial vigente por cada periodo y correspondiente a la categoría de que aquella revestía. Así lo declaro.*"

Resulta importante destacar que la jornada reducida, claramente encuentra su fundamento tanto en las disposiciones del art. 198 como del art. 92 ter LCT en cuanto configuran supuesto de concurrencia no conflictiva, entendiéndose ello a los fines de la determinación de la remuneración que corresponda en su caso. Si bien es cierto que podría entenderse que existen soluciones incompatibles en cuanto a que una de las normas determina el pago completo del salario y la otra que identifica el pago proporcional, resulta necesario optar por una solución que resulte más favorable al trabajador (art. 9 LCT). Asimismo puede agregarse que ambos artículos se relacionan al abordar el tratamiento del trabajo en jornada reducida y se diferencian en que uno trata el tema de la remuneración y el otro nada dice al respecto.-

El art. 198 LCT regula el supuesto de procedencia de la jornada reducida, siempre que se encuentre establecida en disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo, entendiéndose que la norma en ningún

momento hace referencia a una reducción salarial, por lo que no puede pretenderse una composición salarial proporcional en base a la reducción de jornada fundada en esta norma. En el caso particular de autos se tiene que la jornada reducida para la actividad de call center tiene su origen en el Acta Acuerdo n° 872/10, incluida dentro del CCT 130/75. Ahora bien, mantener la vigencia de esta norma en cuanto a la forma de determinación de la remuneración, interpretada en sentido que pueda darse una reducción de (proporcional al tiempo trabajado) resulta contraria claramente a las disposiciones de los arts. 14 bis CN, Tratados Internacionales, además de los principios protectorios del trabajador.

En el caso del art. 92 ter. LCT, si bien regula el contrato de trabajo a tiempo parcial, en el inc. 1) conceptualiza el mismo tomando como referencia otros conceptos como ser la jornada habitual de la actividad y la jornada la completa, distinguiéndoles a los fines de la determinación de la remuneración; entendiéndose como jornada habitual la que se determina según la actividad que se trate y conforme las disposiciones del art. 198 LCT, y respecto de la cual no establece proporcionalidad sino que equipara el salario de los trabajadores de jornada reducida a los de jornada completa

El tema ha sido tratado y resuelto por la Corte Suprema de Justicia de nuestra provincia en el juicio "Jiménez Vanessa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. S/ Cobro de Pesos", sentencia N° 110 del 20/02/2018, a través del cual expone la interpretación y alcances de los Arts. 92 ter y 198 de la LCT, y de la resolución N° 782/2010 (MTEySS). Nuestro más alto tribunal pone de manifiesto con claridad los conceptos mencionados en cuanto proporciona pautas claras para determinar los presupuesto que la norma contiene, ilustrativos sobre todo a la hora de distinguir sin lugar a dudas los conceptos de media jornada y de jornada reducida y sus características a los efectos remunerativos, cuando en el fallo Jiménez dice: "*El art. 92 ter define dos tipos de contrato (y dos subespecies dentro de uno de ellos) a los efectos remuneratorios, tomando como elemento distintivo la intensidad o duración de la jornada de trabajo: a.- contrato a jornada completa (definido implícitamente como aquél en el que la jornada laborada por el dependiente coincide con la habitual de la actividad); y b.- contrato de jornada reducida. Esta última especie está integrada, a su vez, por: b1.- contrato a tiempo parcial (se define explícitamente como aquél que tiene prevista una jornada inferior a las 2/3 parte de la habitual de la actividad); y b2.- contrato a jornada reducida que igual o excede la mencionada fracción. Como se anticipara, a fin de definir el tipo (y subespecie, según corresponda) de contrato a partir de la intensidad de la jornada laboral a los efectos remuneratorios, conforme el art. 92 ter LCT, ha de tenerse en mira la jornada habitual de la actividad de que se trate, es decir, la que normalmente laboran la generalidad de los trabajadores que se desempeñan en ella. Conforme lo dispuesto por el art. 92 ter LCT, si la jornada pactada y laboral por un dependiente no es inferior a los dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad, el empleador debe abonarle la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa"(sic).* Como corolario de la aplicación de ambos normas, concluye la Corte Suprema de Justicia, citando como antecedente el fallo "Concha Alejandro Miguel vs. Walmart SRL s/ Cobro de Pesos, sent. 1297 de fecha 05.09.2017" (citado por el juez aquo), con la siguiente doctrina legal: "*en virtud de una interpretación armónica de los arts. 92 ter y 198 LCT de la LCT, el dependiente vinculado por un contrato de trabajo con una jornada pactada y laborada igual o superior a las 2/3 partes de la habitual, tiene derecho a la misma remuneración que le corresponde al operario de jornada completa"*. Atento a ello dice la CSJT en el fallo Jiménez que: "*Resulta evidente que si se está frente a un contrato a jornada completa (teniendo en miras, claro está, la habitual de la actividad), el dependiente tiene derecho a la remuneración plena establecida para su categoría laboral, aunque aquella jornada no coincida con los topes máximos (generales o reducidos por algunas de las fuentes previstas en el art. 198 LCL)"*. En igual sentido se pronunció la Excma. Cámara Laboral Sala V, en los autos caratulados *"Díaz Mauricio Gabriel vs. Atento Argentina S.A s/Cobro de Pesos" (sentencia de fecha 30/07/18).* En su voto la Dra. Bisdorff señaló, que la jornada habitual para los trabajadores de las compañías de call center es de 6 horas diarias y 36 horas semanales. En la actualidad, ya no hay call centers donde los teleoperadores o personal de operación de tráfico presten jornadas de 8 horas diarias, excepto que sus tareas sean sólo administrativas y sin contacto ni con clientes ni con el control a los propios trabajadores. De esta

manera, los call centers en la Argentina, operan con turnos de 6 horas diarias y/o 36 horas semanales, esto es, idéntica jornada a la máxima de jornada insalubre, aunque no es una actividad que se encuentre declarada como insalubre por la autoridad administrativa. Conviene agregar que, a partir de la vigencia de la Ley 26474, a los contratos de jornada reducida regidos por el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo que superan el límite impuesto por el Art. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo, les resulta aplicable, además, la siguiente regla: 1) La remuneración del trabajador no se rige por el principio de proporcionalidad, sino que el empleador deberá abonar un salario por jornada completa. Vale destacar que la jornada de trabajo y su relación con el salario ocupan un lugar fundamental en el derecho internacional del trabajo. Tal es así, que la OIT, en su Convenio 47, adopta el principio de semana laboral de 40 horas "sin reducción salarial", considerándolo como un medio de combatir el desempleo. Es que la reducción de la duración de la jornada de trabajo sin reducción de salario es una situación positiva y querida a nivel mundial por aquellos que anteponen los derechos humanos y el bienestar de los trabajadores por encima de los intereses económicos. La postura de la demandada, revela, por un lado, que para abonar los salarios toma como parámetro la aplicación del CCT 130/75, normativa que no prevé una jornada distinta de la legal y respecto de la cual los salarios se fijan con sustento, justamente, en dicha jornada legal (48 horas semanales), en tanto se parte de la base de que esa es la jornada habitual de la actividad que contempla ese régimen colectivo, más insiste la empleadora en todo momento en que la jornada normal y habitual de la actividad por ella desplegada alcanza a las 36 horas.

Adhiriendo a lo expresado por nuestro máximo tribunal, la norma del artículo 198 LCT no es la figura complementaria aplicable a los trabajos con jornada reducida superior los dos tercios de la jornada habitual de la actividad, sino la que autoriza la fijación de una jornada habitual distinta a la jornada máxima de la ley 11.544 o convenio 1 OIT, siempre en sentido favorable al trabajador con fundamento en la ley nacional o el convenio colectivo de trabajo. Y si bien, el trabajador puede pactar con el empleador la reducción de jornada debe establecerse expresamente su inclusión en la norma del artículo 92 ter LCT, caso contrario, el salario al que el trabajador tiene derecho es el de la jornada completa que corresponda a la actividad y categoría.

Atento a lo manifestado, fundamentos expuestos y normas aplicables al caso, este agravio no puede prosperar. ASÍ LO DECLARO.

Como consecuencia del rechazo del agravio expresado por el apelante, corresponde no hacer lugar el recurso de apelación deducido por Atento Argentina S.A en contra de la sentencia de fecha 20/05/2022 la que se confirma. ASÍ LO DECLARO.

COSTAS:

Atento al resultado arribado en las cuestiones materia de tratamiento, y siguiendo el principio objetivo de la derrota, estimo de justicia que las mismas deban ser soportadas por la demandada vencida. (art. 62 CPCC de aplicación supletoria).

HONORARIOS:

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa por su actuación en la alzada, conforme lo prescribe el Art. 46 inciso b) de la ley 6.204.

Atento al resultado arribado y que se trata de honorarios del letrado por su actuación en el recurso de apelación, resulta de aplicación las disposiciones del art. 52 ley 5480, por lo que se toma como base regulatoria el monto de los honorarios regulados en primera instancia para cada parte, actualizados al 30.11.2022 conforme tasa activa promedio publicado por el Colegio de Abogados de

Tucumán.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los arts. 14, 38, 39, 42 y concordantes de la ley N° 5480, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Alan Fernández Nahid por su actuación en la causa, como letrado apoderado en el doble carácter por la parte actora, le corresponde la suma de $224,569.12 en concepto de honorarios (Base (748.563,76) x 30%, art. 52 ley 5480).

2) Al letrado Hugo Alfredo Sosa López por su actuación en la causa, como letrado apoderado en el doble carácter por la parte demandada, le correspondería la suma de $73.762,89 en concepto de honorarios (Base (295.051,58) x 25%, art.52 ley 5480). Atento a que no alcanza el mínimo legal, previsto en el art. 38 últ. parte ley 5480, le corresponde la suma de $75.000

VOTO DEL SR VOCAL CONFORMANTE DR. ADRIÁN MARCELO DÍAZ CRITELLI

Por compartir los fundamentos dados por la Sra. Vocal Preopinante, se vota en igual e idéntico sentido. ES MI VOTO.-

Por ello, ésta Excma. Cámara de Apelación del Trabajo Sala IIa.,

RESUELVO:

I°) NO HACER LUGAR el recurso de apelación deducido por ATENTO S.A en contra de la sentencia de fecha 20.05.2022 (formato digital) conforme lo considerado.

II°) COSTAS en alzada, como se consideran.-

III°) **HONORARIOS**, se regulan a los profesionales de siguiente manera: al letrado Alan Fernández Nahid la suma de $224,569.12 (pesos doscientos veinticuatro mil quinientos sesenta y nueve con 12 cvos.) conforme se considera y al letrado Hugo Alfredo Sosa López la suma de $75.000 (pesos setenta y cinco mil) conforme se considera.-

HÁGASE SABER.

MARCELA BEATRIZ TEJEDA ADRIAN M.R DIAZ CRITELLI

(Vocales, con sus firmas digitales)

POR ANTE MI RICARDO PONCE DE LEON

(Secretario, con su firma digital)

Actuación firmada en fecha 16/12/2022

Certificado digital:
CN=PONCE DE LEON Ricardo Cesar, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20213291492

Certificado digital:
CN=DIAZ CRITELLI Adrian Marcelo Raul, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20186135297

Certificado digital:
CN=TEJEDA Marcela Beatriz De Fátima, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27127332253

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán https://www.justucuman.gov.ar.