Expediente: **1278/19**
Carátula: **BLANCO JUAN PABLO C/ ATENTO ARGENTINA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1**
Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**
Fecha Depósito: **04/02/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20927048443 - ATENTO ARGENTINA SA - EX ATUSA S.A., -DEMANDADO
20335405006 - BLANCO, JUAN PABLO-ACTOR
90000000000 - TERAN, RODOLFO JOSE-POR DERECHO PROPIO
20335405006 - FERNANDEZ, NAHID ALAN-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20927048443 - TORO, ALBERTO-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 1278/19

H103214210025

JUICIO: " BLANCO JUAN PABLO c/ ATENTO ARGENTINA S.A. s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 1278/19

San Miguel de Tucumán, febrero de 2023.

AUTOS Y VISTOS: El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en fecha 29/06/22 en contra de la sentencia n° 258 de fecha 29/04/2022 y su aclaratoria (sentencia del 21/06/22) dictadas por el Juzgado del Trabajo de la IV° nominación, del que

RESULTA:

Que el Juzgado del Trabajo de la IV° Nominación dictó sentencia en fecha 29/04/2022 donde resuelve: *"I) Admitir la demanda promovida por Juan Pablo Blanco, DNI N° 32.110.609 con domicilio en Catarmarca N° 1419, de esta ciudad, Provincia de Tucumán, en contra de ATENTO ARGENTINA SA, CUIT 30-70969.917-9, con domicilio en Avda. Ejercito del Norte N° 757, de esta ciudad, de acuerdo a lo considerado. En consecuencia, condeno a esta última al pago de la suma total de $2.032.057,39 (pesos dos millones treinta y dos mil cincuenta y siete con treinta y nueve centavos), en concepto de: antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso; integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido y haberes del mes; vacaciones proporcionales; SAC proporcional y diferencias salariales (desde mayo del 2017 a junio 2019), diferencias de sac (SAC primer y segundo semestre 2017, primero y segundo semestre del 2018 y primer semestre del 2019), multa prevista en el Art. 80 de la LCT, y multa Art. 2 de la Ley 25323, a quien condeno al pago del importe señalado a favor del actor en el plazo de diez días de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley, por lo considerado"*, fija costas y regula honorarios.

La resolución fue apelada por la parte demandada por intermedio de su apoderado Alberto Toro en fecha 10/05/22 y 29/06/22 (luego de dictada la aclaratoria), siendo concedido en fecha 01/07/22.

La accionada expresó agravios mediante escrito de fecha 01/08/22 solicitando que se revoque la sentencia apelada por las razones que trataré más adelante.

Corrido traslado de ley, es contestado por el letrado Alan Fernández Nahid en presentación de la actora en fecha 23/08/22 y pide se confirme la sentencia atacada con aplicación de costas.

El proceso arriba a esta Sala Sentenciante -cargo electrónico del 29/09/2022- y se provee en fecha 29/09/22 la integración del Tribunal con la vocal María del Carmen Domínguez como vocal preopinante y la vocal Marcela B. Tejeda como vocal segunda. Notificado a las partes, se llaman los autos a despacho a resolver por proveído de fecha 10/11/2022, el que notificado y firme pone los autos en estado de ser resueltos, y

CONSIDERANDO

VOTO de la VOCAL PREOPINANTE MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ:

I. Que el recurso cumple con los requisitos de oportunidad y forma previstos por los artículos 122 y 124 de la Ley 6.204 (Código Procesal Laboral; en lo sucesivo, CPL), lo que habilita su tratamiento.

II. En nuestro sistema procesal, el ámbito de conocimiento del tribunal de apelación tiene un doble orden de limitaciones: en primer lugar, el tribunal de alzada está limitado por las pretensiones planteadas en los escritos introductorios del proceso. En segundo lugar, y siempre dentro de ese marco, lo está por el alcance que las partes han dado a los recursos de apelación interpuestos. Es decir, los jueces, en la alzada, deben respetar el principio de congruencia en un doble aspecto: uno, el que resulta de la relación procesal; y el otro, nacido de la propia limitación que el apelante haya impuesto a su recurso (El recurso ordinario de apelación en el proceso civil; Loutayf Ranea, Roberto G.; Editorial Astrea, 2ª edición 2009; tomo 1, página 125).

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.

La recurrente presenta el memorial de agravios y sostiene que la 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 arbitrario por surgir de la mera voluntad del Sr. Juez de primera instancia, violando 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 llevó a que se dicte la presente sentencia y como correlato se violentan 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 considera que corresponde el pago de diferencias salariales, al tener por válida la jornada completa de trabajo del actor, no haciendo lugar a lo expuesto por esa parte, en cuanto a que la misma se desempeño en una jornada reducida. La cual se encuentra reconocida por la propia actora, no habiéndose nunca desempeñado 8 horas días y 48 horas semanales. Es así que venimos sosteniendo que el supuesto del Art. 92 Ter, contrato a tiempo parcial, no es aplicable al caso de marras, ya que la actora se desempeñaba 6 horas por día; 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, sostiene.

Agrega que frente a las pretensiones expuestas en la demanda para que se reconozca al actor remuneraciones como si hubiere sido un empleado que trabajaba 8 horas (cuando en realidad solo lo hacia 5 horas cinco días a la semana), cabe reiterar que el trabajador se encontró vinculado bajo la modalidad de contrato de jornada reducida, lo cual no implica algún tipo de irregularidad. Y afirma que más allá de que las partes estamos de acuerdo en que el actor se desempeñaba 6 horas diarias, seis días a las semana, la demandante reclama diferencias salariales argumentando que sus haberes deberían ser calculados en base al salario que corresponde una jornada 8 horas, a pesar que durante todo el tiempo de duración de la vinculación la actora nunca reclamo sobre el monto de sus remuneraciones, firmando los recibos de plena conformidad.- Reitera que la pretensión es improcedente porque el actor trabajo bajo la figura y modalidad del contrato de jornada reducida, situación ésta, que como se dijo, nada tiene de irregular o ilícita.- Es un dato que podríamos clasificar como “de publica notoriedad” que la jornada habitual de la actividad de los call center se ubica en 6 horas diarias y 36 horas semanales.

Expone sobre el art. 92 ter LCT y sus modificaciones así como la mención a fallos de la CNAT, todo lo cual doy por reproducido y de lo cual -concluye- que es obvio que no puede acogerse el reclamo por diferencias salariales.

Agrega que su parte invoca el acuerdo homologado por la Resolución N° 782/2010 MTEySS, la cual como acto administrativo que es goza de presunción de legitimidad Y FUERZA EJECUTORIA SEGÚN EXPRESAMENTE LO PREVE LA LEY n° 19.549 de Procedimientos Administrativos.- Afirma que la Resolución 782/2010 ha sido dictada en línea con la vieja regla de interpretación consagrada por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación conforme con la cual la labor del interprete debe orientarse a armonizar y mantener vigente las disposiciones aparentemente en pugna, conciliándolas y subsumiéndolas en la realidad objeto de regulación. Tal el caso de la aparente -e inexistente- contradicción entre lo dispuesto por el Art. 198 LCT y 92 ter LCT, pugna que como vimos no se da.- En definitiva, un acertado análisis e interpretación de las normas en juego lleva a concluir que, existe una jornada “completa de la actividad” de call centers, fijada convencionalmente, esa jornada “completa” es de 6 hs diarias y 36 semanales, afirma.

Afirma 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. Es decir que el actor ni siquiera supera las 2/3 partes de la jornada completa para un empleado de comercio de 48 hs semanales, ya que cumple 5 horas semanales cinco días a la semana conforme expresa en el acápite “días y horas de trabajo”. Y concluye que siempre se le abonaron sus remuneraciones conforme las tareas que desempeñaba en tiempo y forma, razón por la cual no se le adeuda ningún tipo de diferencia salarial, solicitando por ello se revoque la sentencia atacada con costas.

La parte actora a través de su apoderado, contesta los agravios con citas doctrinarias y jurisprudenciales y solicita el rechazo del recurso.

III. Ingresando a su análisis tenemos que le agravia la sentencia cuando considera que corresponde el pago de diferencias salariales, al tener por válida la jornada completa de trabajo del actor, no haciendo lugar a lo expuesto por esa parte, en cuanto a que la misma se desempeñó en una jornada reducida.

No se encuentra controvertido, en el caso de autos, la relación laboral del actor con la accionada, las tareas y categoría como Administrativo A conforme CCT 130/75, con jornada de lunes a viernes en el horario de 9 a 16 horas, es decir 7 horas diarias y 35 semanales y que la ruptura laboral se produjo por despido indirecto comunicado por el trabajador a la empleadora por medio de telegrama

ley impuesto el 01/07/19.

Es decir que hasta el mes de julio/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 el actor 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 SA pretende repeler su procedencia afirmando que no pueden pretender 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, por lo que afirma que la jornada del actor no supera las ⅔ partes de la jornada para un empleado de comercio de 48 hs semanales.

Dicho esto merece recordarse que el A quo dijo -entre otros argumentos- y tras analizar la plataforma probatoria al tratar la primera cuestión sobre el "Calificación y Jornada de Trabajo" que *"A más de lo anterior, tengo en cuenta que la sentencia atacada ha efectuado las siguientes consideraciones: "1.- Ambas partes reconocen que el trabajador cumplió una jornada de 7 horas diarias durante cinco días a la semana, (35 horas semanales) de lunes a viernes.Establecidas las postulaciones de las partes, las mismas discrepan sobre la calificación de dicha jornada a los efectos remuneratorios. Entrando en el análisis de la calificación de jornada, de acuerdo a lo reseñado en el capítulo de las resultas, las posiciones sobre este punto pueden sintetizarse diciendo que: en la demanda se sostuvo que la jornada laborada por el accionante era equiparable a una jornada de tiempo completo, por lo que le correspondía la retribución íntegra prevista para su categoría profesional en la escala salarial aplicable al CCT N°130/75, aplicándose al caso el art. 92 ter, primer párrafo LCT y conforme lo ordenado por Resolución N°782/10 del Ministerio de Trabajo. En contraposición, el apoderado de la demandada rechazó la equiparación pretendida. Afirmó que el contrato celebrado con el actor era por tiempo parcial, por lo que resultaba correcta la liquidación de los haberes que realizaba la empleadora, proporcional a la duración de la carga horaria que cumplía la trabajadora. Establecido lo anterior, considero necesario analizar el sistema diseñado por la Ley de Contrato de Trabajo en relación a la jornada laboral y determinar cuáles son los efectos remuneratorios previstos en función de este parámetro, en particular en qué casos se autoriza la reducción del salario. La cuestión ha sido tratada por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en "Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos" (sentencia nro. 1297 de fecha 05/09/2017) y más recientemente en la causa "Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018), pronunciamientos en los que expuso los alcances de lo normado en los artículos 92 ter y 198 LCT. En dichos fallos, el Tribunal, siguiendo a la doctrina y jurisprudencia nacional, descartó la existencia de un supuesto de concurrencia conflictiva entre las disposiciones mencionadas. Señaló que el art. 92 ter de la LCT configura una disposición definitoria de una modalidad contractual: el contrato a tiempo parcial, cuya característica principal es la reducción de la jornada "habitual de la actividad" diaria o semanal inferior a las 2/3 partes. El art. 198 LCT, en cambio, no es una norma definitoria entendida como una disposición que estipula una modalidad contractual como "contrato de trabajo de jornada reducida". Tampoco define a la "jornada reducida", sino que luce como una norma de competencia, es decir, una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para producir, en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural "jornada" se pacte por debajo de la jornada legal. Destacó que cuando se realiza una reducción de los máximos legales, mediante alguna de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT, con virtualidad para repercutir de modo general en las relaciones laborales de los trabajadores de determinado sector o actividad, no se está haciendo más que fijar un nuevo tope máximo para la jornada de ese sector o actividad en particular, definiendo una jornada habitual específica. Un análisis integral de la normativa laboral nos lleva a concluir que el concepto de jornada reducida es incluso más amplio y comprende también los supuestos en los que la ley, teniendo en cuenta situaciones particulares de los trabajadores (tales, como la edad, o la situación de las mujeres en período de lactancia), contempla límites inferiores a la jornada máxima legal de la Ley 11.544.Lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales a 6 horas diarias o 36 horas semanales, siendo este último tope la jornada habitual y propia de la actividad. Es decir, se trata de la jornada máxima legal para los trabajadores de empresas de call center. Sobre esta base, el trabajador que cumple esa carga horaria se halla vinculado por un contrato a tiempo completo y tiene derecho a percibir el total de la remuneración prevista en la escala salarial aplicable para la categoría profesional que revista. En consecuencia, en esta causa, el actor cumplía sus tareas durante 7 horas diarias y 35 horas semanales, es decir una jornada con una carga horaria que excedía las 2/3 partes de la jornada máxima*

habitual para la actividad que desarrollaba (empleado de Atento Argentina SA) ya que la 2/3 de 36 es 24, por lo que correspondía abonar al trabajador una retribución plena (criterio que comparto con lo resuelto la causa caratulada "Díaz Mauricio Gabriel vs. Atento Argentina S.A s/Cobro de Pesos (sentencia de fecha 30/07/18). Así lo declaro".

En este estado el análisis del "primer agravio" nos lleva al tema central concluido por la sentencia en recurso y es si la empleadora debía abonarles a los actores un salario por jornada completa o proporcional a las jornadas que desempeñaron, conforme las previsiones de los arts. 92 ter y 198 de la LCT según sostiene la accionada.

Coincido con lo concluido por el señor juez Aquo.

No cabe duda que resultan aplicables las consideraciones de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en "Concha Alejandro Miguel vs. Walmart S.R.L. s/Cobro de pesos" (sentencia nro. 1297 de fecha 05/09/2017), "Jiménez Vanesa Patricia vs. Centros de Contactos Salta S.A. s/ Cobro de Pesos" (sentencia nro. 110 de fecha 20/02/2018) y más recientemente en la causa "Casado María Sofía c/Citytech S.A. y Telecom Personal S.A. s/Cobro de Pesos" (sentencia nro. 1615 de fecha 13/09/2019), donde se expidió sobre los alcances de lo normado en los artículos 92 ter y 198 LCT, descartando la existencia de un supuesto de concurrencia conflictiva. *"Señaló que el art. 92 ter de la LCT configura una disposición definitoria de una modalidad contractual: el contrato a tiempo parcial, cuya característica principal es la reducción de la jornada "habitual de la actividad" diaria o semanal inferior a las 2/3 partes. El art. 198 LCT, en cambio, no es una norma definitoria entendida como una disposición que estipula una modalidad contractual como "contrato de trabajo de jornada reducida". Tampoco define a la "jornada reducida", sino que luce como una norma de competencia, es decir, una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para producir, en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural "jornada" se pacte por debajo de la jornada legal".*

En lo que concierne a la cuestión debatida en la litis, Nuestro Superior Tribunal Provincial, en forma esclarecedora, expuso que el art. 198 de la LCT autoriza una reducción de la jornada máxima legal según lo prevean las normas reglamentarias nacionales, la voluntad de las partes en un contrato individual o las convenciones colectivas de trabajo, la que puede, a su vez, disponerse en más o en menos de 1/3 de la jornada habitual de la actividad, siendo que si resulta inferior a los 2/3 queda comprendida en la modalidad de contratación a tiempo parcial y el salario puede ser reducido en proporción; en caso contrario se verifica un supuesto de jornada reducida sin posibilidad de modificar la remuneración.

En el caso de marras, corresponde tener presente que la Resolución N° 782/10 del Ministerio de Trabajo de la Nación homologó un acuerdo celebrado entre las partes signatarias del CCT 130/75, en el que se dispone que: *"Ratificando las condiciones especiales en las cuales desarrollan su actividad los trabajadores que se desempeñen 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 estas 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".*

Resulta importante manifestar 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. 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 contrario 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 al mismo tomando como referencia otros conceptos como ser la jornada habitual de la actividad y la jornada la completa, distinguiéndolos 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.

Lo señalado evidencia que mediante una de las fuentes autorizadas por el art. 198 de la LCT se redujo el máximo legal para la actividad de call center, de 8 horas diarias o 48 semanales a 6 horas diarias o 36 horas semanales, siendo este último tope la jornada habitual y propia de la actividad. Es decir, se puede concluir que en la actividad propia que nos ocupa (operador de centros de contacto), la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales, es ni más ni menos, que la jornada habitual y máxima legal, para todos los trabajadores “operadores” de empresas de call center.

En el sub examine se encuentran fuera de discusión las jornadas trabajadas por el actor (35 horas), y que a lo largo de su relación laboral se encontró regida por las disposiciones del CCT 130/75, conforme los parámetros que emanan del art. 92 ter de la LCT por lo que no eran trabajadores de jornada reducida como lo sostuvo la parte demandada, sino que revestían la condición de trabajadores de jornada completa, por haber cumplido una jornada de trabajo superior a las dos terceras (2/3) partes de la jornada normal y habitual de la actividad (de 36 horas semanales), correspondiendo por tanto, que se le abone íntegramente el importe de la “jornada completa” correspondiente a las categorías en que se encontraban registrados. Así lo considero.

No se verifica en autos existencia de contradicción alguna, arbitrariedad, omisiones o incongruencias que hagan factible la procedencia del reclamo de la apelante por lo que, como se dijo, los agravios de la accionada agravio no resultan procedentes. ASI LO DECLARO.

También se agravia el demandado en lo que señala como “segundo agravio” en relación a la fuerza ejecutoria de la Resolución n° 782/2010 MTEySS la cual sostiene goza de presunción de legitimidad. Sostiene que no puede sostenerse una violación a lo establecido en el art. 92 ter LCT o incompatibilidad con el art. 198 LCT, si se analizan esas normas con los principios de progresividad y el orden público laboral. Sin embargo no explica cuál sería el yerro sentencial o el apartamiento precisamente de tales principios rectores, manifestando ambiguamente su disconformidad, sin exponer una crítica concreta dirigida a la aplicación de la resolución en cuestión, de la cual el juez aquo no se aparta de manera alguna, como se ha manifestado en el análisis del agravio anterior, debiendo rechazarse sus críticas en este sentido por no lograr conmover el argumento de la sentencia, ya analizado.

IV. Como consecuencia del rechazo de los agravios expresados por el apelante, corresponde no hacer lugar el recurso de apelación deducido por Atento Argentina S.A. en contra de la sentencia de

fecha 29/04/2022 y su aclaratoria, 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, las mismas deben ser soportadas por la demandada vencida (art. 62 del NCPCC ex art. 107, 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 al 31/03/2022, actualizados al 31.01.2023 conforme tasa activa promedio publicado por el Colegio de Abogados de Tucumán (**tasa del 57,22%).**

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, la suma de **$222.855.-** (Base $742.850 x 30%, art. 51 ley 5480). 2) Al letrado Alberto Toro por su actuación en la causa como letrado apoderado en el doble carácter por la parte demandada (sumatoria honorarios del letrado Terán y de Toro), la suma de **$66.031,11** (Base $264.124,44 x 25%, art.52 ley 5480). Es mi voto.

VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARCELA B. TEJEDA:

Por compartir los fundamentos dados por la Vocal Preopinante, se vota en igual e idéntico sentido. Es mi voto.

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

RESUELVE:

I°) NO HACER LUGAR el recurso de apelación deducido por ATENTO ARGENTINA S.A. en contra de la sentencia de fecha 29.04.22 y su aclaratoria del 21.06.22, conforme lo considerado.

II°) COSTAS: como se consideran.

III°) **HONORARIOS de la Alzada**: al letrado Alan Fernández Nahid la suma de **$222.855** (pesos doscientos veintidós mil ochocientos cincuenta y cinco) y al letrado Alberto Toro la suma de **$66.031,11** (pesos sesenta y seis mil treinta y uno con 11ctavos.), conforme se considera.

HÁGASE SABER.

MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ MARCELA B. TEJEDA

(Vocales, con sus firmas digitales)

ANTE MI: RICARDO PONCE DE LEON

(Secretario, con su firma digital)

Actuación firmada en fecha 03/02/2023

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

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

Certificado digital:
CN=DOMÍNGUEZ María Del Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27213290369

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