

Expediente: 1882/13

Carátula: **ROLDAN MIGUEL ANTONIO C/ CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE) Y OTRA 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: **24/12/2024 - 00:00**

**Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:**

90000000000 - CUNEO ADRIAN, -PERITO MÉDICO OFICIAL

27296100035 - COSTILLA, MARIANA-POR DERECHO PROPIO

20235175801 - ARNET -TELECOM, -DEMANDADO

27252118085 - ALBORNOZ, MARIA JULIETA-PERITO CONTADOR

20202758682 - CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE), -DEMANDADO

20331639479 - PENNA, LUCAS-POR DERECHO PROPIO

20124490368 - ROLDAN, MIGUEL ANTONIO-ACTOR

20124490368 - VIDES ALMONACID, LUIS-POR DERECHO PROPIO

20202758682 - BASUALDO, MARTIN-POR DERECHO PROPIO

20235175801 - GARCIA PINTO, JOSE-POR DERECHO PROPIO

30715572318715 - FISCALIA DE CAMARA CIVIL COM. Y LABORAL

33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

## PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 1

ACTUACIONES N°: 1882/13



H103215478687

**JUICIO: ROLDAN MIGUEL ANTONIO c/ CITYTECH S.A. (TELEPERFORMANCE) Y OTRA s/ COBRO DE PESOS. EXPTE N° 1882/13.**

San Miguel de Tucumán, diciembre de 2024.

### AUTOS Y VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en autos mediante presentación de fecha 18.12.23 en contra de la sentencia de fecha 15.12.23 aclarada mediante resolutive de fecha 27.02.24, ambas dictadas en esta causa que tramitó por ante el Juzgado del Trabajo de primera instancia de la Iª nominación, de la que

### RESULTA:

La sentencia definitiva dictada en fecha 15.12.23 aclarada mediante resolutive de fecha 27.02.24, que fueron apeladas por la parte demandada en fecha 18.12.24.

El recurso de apelación fue concedido mediante providencia digital firmada en fecha 11.06.24.

Expresó agravios la parte demandada en fecha 24.06.24, los que fueron contestados por la parte actora en fecha 05.07.24.

Elevada la causa y notificada la integración del tribunal interviniente en la presente, se llamaron los autos a despacho para resolver mediante providencia digital firmada en fecha 17.10.24, la que notificada y firme deja la causa en estado de ser resuelta, y

### **CONSIDERANDO:**

#### **VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADRIAN MARCELO DIAZ CRITELLI:**

Que el recurso de apelación deducido 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.

Que el art. 127 del citado digesto ritual establece que la expresión de agravios realizada por el apelante fija los límites del Tribunal respecto de la causa, por lo que cabe precisarlos.

Es por lo expuesto que la revisión a efectuarse de la sentencia recurrida debe realizarse con los límites establecidos por el art. 127 del CPL, es decir, dentro del marco propuesto en los agravios, pues solo de allí pueden surgir los elementos que ameriten revocar o modificar la resolución judicial dictada por el Juez de primera instancia, sin que sea posible en esta instancia analizar la sentencia atacada más allá de los puntos propuestos en los agravios.

De modo previo cabe aclarar que debido a la excesiva extensión de la presentación de la recurrente es que me limitaré al análisis de los agravios concretos y en la medida en que sus argumentos cumplan los requisitos del art. 127 del CPL en cuanto constituyan una crítica concreta y razonada de los fundamentos de la sentencia apelada, dejando por tanto de lado las manifestaciones y citas doctrinarias genéricas y de aquellas jurisprudencias también citadas respecto de las cuales no se haga una justificación de su similitud fáctica y jurídica con el presente caso.

Respecto de su **primer agravio**, como ya se mencionó, se dejarán de lado en este análisis sus extensas citas doctrinarias y jurisprudenciales y reiteraciones de manifestaciones genéricas, teniendo sí en cuenta en concreto sus quejas referidas al CCT declarado aplicable, la jornada laboral, categoría y estructura remuneratoria establecida en los convenios que el apelante considera aplicables.

Afirmó la parte recurrente en su agravio: “() Pues bien, en la inteligencia mencionada, el artículo 198 de la LCT establece la posibilidad de realizar tareas en jornadas reducidas, debiendo acordarse esta cuestión con la representación gremial y/o con los empleados, en base a las características propias de la actividad. Como se trató en los acápites anteriores, la Sentencia resuelve la cuestión de manera hartamente confusa, y mediante pautas de excesiva laxitud, estableciendo que el CCT 130/75 y la Resolución Nro. 782/2010 dictada por el MTEySS el 16/06/2010, conllevarían a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 92 ter de la LCT utilizando a tal fin un silogismo totalmente desajustado a la normativa vigente, y a la doctrina legal de la CSJT, en tanto realiza una impropia comparativa entre convenios, y una interpretación un tanto extraña respecto a los alcances de los ámbitos de los convenios antes mencionados. Ahora bien, incluso en la lógica equivocada del sentenciante de la anterior instancia, la Sentencia omite -increíblemente- valorar adecuadamente el artículo 8 de dicha resolución, que en forma expresa dispone: () Como se destacó, la propia Resolución mencionada por la parte actora en la demanda y el a quo en la Sentencia, excluye la posibilidad de aplicación del artículo 92ter LCT, en tanto aquella -expresamente- dispone que la jornada se acuerda “conforme al régimen de jornada acordada”, que no es otra que la jornada reducida del artículo 198 de la LCT. Incluso se establece que, en caso de exceso en la jornada máxima allí fijada, éste debe abonarse como hora extra, resultando aplicable en este supuesto, la carga probatoria de esta excepcional forma de prestación de tareas<sup>5</sup>. Ahora bien, como habrá advertido V.E., esta última circunstancia

descarta de por sí sola el pretendido redireccionamiento hacia el art. 92ter LCT, que en su inc. 2 es contundente al establecer que: “los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias ()”. Nada de esto fue considerado por el a quo en la Sentencia recurrida, ni surge de la demanda, ya que la misma no se basa en (...) Queda claro entonces que, aun considerando la aplicación de la Resolución Nro. 782/10 a la relación de autos -situación que desde ya descarto- la realidad es que de ello jamás puede colegirse que la relación quede regulada o establecida bajo la modalidad establecida en el artículo 92ter LCT, ya que ello no es lo que surge de su texto. De hecho, no surge de las disposiciones convencionales colectivas, ni de la Resolución Nro. 782/2010, la existencia de una equiparación en cuanto al tratamiento retributivo de la jornada reducida pactada en 36 horas semanales, con la jornada máxima legal de 8 horas diarias o 48 semanales, sino que, se insiste, expresamente se pactó que el salario se liquidará “conforme al régimen de jornada acordada”, por lo que sorprenden a la buena fe de mi mandante, las diferencias salariales reclamadas. La equiparación de tratamiento sólo opera -a falta de acuerdo expreso- en el caso en que se declara por la autoridad competente la insalubridad de las tareas o condiciones de trabajo, supuesto que aquí no concurre, en tanto no existió nunca, una declaración de salubridad en la actividad de call centers, como pareciera invocar el a quo y que será objeto de otro agravio particular. (...) En cambio, resultan aplicables las previsiones del art. 198 de la LCT, en tanto de los dichos de la propia actora surge que se habría pactado una jornada de 30 horas mensuales. (...) Así las cosas, el salario percibido por el actor, se ajustó a la particular actividad desempeñada, la jornada efectivamente trabajada, y las escalas salariales negociadas colectivamente en el marco del CCT 1622/2019E primero, y luego el CCT 781/20 (aunque reitero que, en este aspecto, son idénticos) ()”.

En el **fallo atacado** se declaró “() En relación con la remuneración, el Sr. Roldan manifiesta que se encontraba mal liquidado el sueldo conforme a la boleta de haberes del 2013, y a la categoría en la cuál se encontraba inscripto (Administrativo B). Alega que percibía de la firma Citytech S.A, mensual de \$ 4.349,38, en contra de los establecido en la escala salarial que emitiera el Sindicato de Empleados de Comercio, homologado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación que rige la actividad y que en aquella época establecía que la remuneración de la calificación profesional correspondiente al actor era de \$ 6.552,45, por lo que reclama la diferencia que considera que correspondía percibir. En consecuencia, será fijada en la pertinente planilla que integra esta sentencia, según las características de la presente relación de trabajo más arriba referidas. Así lo declaro. Con respecto al incidente de hecho nuevo invocado por la representación letrada de la parte accionada Citytech S.A en el presente incidente, respecto a “la homologación del acuerdo celebrado el día 14/08/17 y la aprobación por parte de la autoridad administrativa”.El actor de autos, al momento de contestar el traslado conferido, manifiesta que el hecho nuevo denunciado no resulta admisible, y que debería ser desestimado. Ahora bien. Respecto del encuadre convencional denunciado por el demandado en incidente de hecho nuevo en referencia del acuerdo de empresa homologado por la resolución 1909/19, corresponde efectuar el siguiente análisis. El mentado acuerdo de empresas 1909/19 (arts. 4 y 9), resulta contrario a lo expresamente normado por los arts. 4 y 7 de la ley 14.250, en tanto contiene cláusulas que violan normas de orden público laboral, no resultan ajustadas a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo y fija condiciones menos favorables que aquellas que regían a las relaciones laborales con anterioridad a su vigencia. Conforme se ha analizado, la actividad de call center tiene acordada una jornada reducida, por las características de la prestación que así lo exigen. Sin perjuicio de ello, dicha disposición es una medida de protección hacia el trabajador y, en esa línea, la reducción de la jornada no debe importar para él una disminución en su remuneración. Esto último resultaría irrazonable y discriminatorio, puesto que un trabajador de call center, al que se le ha reducido la jornada de trabajo atento a las condiciones especiales de la prestación, no podría recibir una remuneración menor a la de otro empleado de comercio que trabaja ocho horas diarias, cuya

jornada no ha sido reducida simplemente porque las características de sus tareas no lo ameritan. El art. 92 ter inc. 1 de la LCT autoriza el pago proporcional al número de horas trabajadas únicamente cuando el trabajador presta servicios en un número inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. Por ello, siguiendo esta línea, la remuneración de los trabajadores de call center no podría pagarse de modo proporcional si la jornada no es inferior a 4 horas diarias o 24 horas semanales, ya que su jornada normal y habitual es de 6 horas diarias y 36 horas semanales. En otras palabras, abonar a los trabajadores de call center una remuneración proporcional a la cantidad de horas trabajadas, en comparación con el salario de un trabajador que presta servicios durante ocho horas diarias como jornada ordinaria, resulta una clara violación a sus derechos a una retribución justa (derecho de carácter alimentario) violatorio del orden público laboral. () Así, en el caso de autos, de aplicarse el convenio colectivo de empleados de comercio y, conforme la cantidad de horas trabajadas y lo dispuesto por los precedentes existentes de la CSJT (seguidos en forma unánime por los Juzgados del Trabajo de primera instancia y por las Cámaras de Apelaciones del Trabajo), el actor debió haber devengado un salario básico equivalente al de un empleado de jornada completa; mientras que, según las categorías, jornadas y remuneraciones previstas en el nuevo convenio, su salario resultaba evidentemente inferior. En consecuencia de todo lo expuesto, resulta evidente que los arts. 4 y 9 del acuerdo empresarial homologado conforme resolución 1909/19 establece condiciones menos favorables para el trabajador, respecto del CCT 130/75, de mayor ámbito de aplicación personal, que se venía aplicando a los trabajadores de call center hasta la fecha de entrada en vigencia del nuevo acuerdo colectivo. En consideración a todo lo tratado precedentemente, concluyo que el acuerdo de empresas 1909/19 no resulta aplicable a la relación que vinculó al accionante con la firma demandada, sumado a que en el transcurso que duró la relación laboral, no solo que empezó sino que finalizó, antes de la entrada en vigencia del nuevo convenio que pide Citytech en el incidente de hecho nuevo, motivo por el cual esta última quedará encuadrada en el CCT 130/75. Así lo declaro. (...).

Luego, el juez a quo concluyó en la Cuarta cuestión: “Rubros y montos reclamados en la demanda: () En relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.(...)”.

Pues bien, tengo en cuenta que llega firme a esta instancia la fecha de ingreso del actor el día 26.10.09, su egreso el día 02.05.13 por despido directo, y la jornada laboral de 30 hs. a la semana.

Cabe aquí destacarse que respecto de las cuestiones aquí discutidas nuestra Corte Suprema de Justicia en autos “**Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de Pesos**” (expte. 1893/21, sent. 1166 del 06.09.24), ante un recurso de la demandada en un caso con identidad fáctica al nuestro, confirmó un fallo de la Sala III que revocaba -en el sentido propuesto por la demandada- una sentencia de primera instancia que hacía lugar a la demanda de similares aspectos a los aquí debatidos.

En esa sentencia de la Corte local, respecto de la **jornada proporcional trabajada**, se consideró que “...En ese orden de ideas, el art. 198 prevé una modalidad de contratación con jornada laboral reducida y enumera los distintos supuestos en que es factible reducir la máxima legal, es decir por disposiciones nacionales reglamentarias, contrato individuales o convenios colectivos. El 92 ter, por su parte, prevé una segunda modalidad de contratación excepcional denominada tiempo parcial, que como tal, requiere para su configuración de un acuerdo expreso, sea en la negociación colectiva o individual...En ese esquema entonces, resulta perfectamente posible que se negocie colectivamente la reducción de la jornada máxima para adaptar la misma a la actividad de que se

trate. Y, dado el aludido carácter antifraude del art. 92 ter, cuando entre las partes contratantes no existe controversia alguna respecto de que se pactó el desempeño de una jornada inferior a la habitual de la actividad, no rige tal norma, sino el art. 198 que específicamente contempla la posibilidad de convenir una reducción en la jornada, ya sea mediante un convenio colectivo o a través de una estipulación particular del contrato individual, el que surge expresamente de la negociación colectiva analizada en este voto...Es en ese contexto normativo que, en el ámbito colectivo, el art. 8 del Acuerdo homologado por la Res. 782/10 redujo expresamente la jornada del personal de call center a 36 horas semanales como máximo, debiendo liquidarse el salario 'conforme el régimen de jornada acordada'. Y luego, dentro de ese marco y en el uso de sus facultades negociales es que en ambos convenios 1622/19 y 781/20, respetando la jornada máxima antes fijada, se determinó el pago del salario proporcional a las horas trabajadas, aludiendo expresamente al art. 198. Al respecto, cabe decir que en el ámbito de la negociación colectiva no pueden analizarse de modo desarticulado los acuerdos alcanzados. Las concesiones y renunciaciones son recíprocas en el análisis global de lo concertado y lo otorgado por uno de los sectores representados encuentra siempre explicación en la renuncia del otro. De allí que, cuando colectivamente se pactaron en ambas convenciones las 36 horas de jornada y las escalas salariales, se lo hizo en la previsión consciente del pago proporcionado, y ello forma sin dudas parte del núcleo de lo acordado en el marco de la autonomía colectiva y con plena legitimidad de los representantes. En otras palabras, la real intención de los contratantes colectivos fue la disminución de la carga horaria del personal de operaciones, en consonancia con el art. 198, y una remuneración acorde a la efectiva extensión de su prestación. del 'compromiso de aceptación de condiciones laborales y contractuales' firmado por el Sr. Aranda al momento de celebrarse el contrato de trabajo surge su conformidad con la cláusula 'G' sobre 'Jornada de trabajo reducida/Proporcionalización del salario...'. A su vez, en el caso concreto está reconocido y ambas partes coinciden en que el actor prestaba servicios para la demandada en jornadas de 5 horas diarias, 5 días a la semana, es decir un total de 25 horas semanales... 'Entonces, aunque el actor trabajó efectivamente jornadas superiores a los  $\frac{2}{3}$  de la jornada completa de la actividad, su situación no queda abarcada por la regulación del art. 92 ter, pues en el caso, los litigantes reconocen que desde un inicio y durante todo el desarrollo del contrato de trabajo el trabajador se obligó a prestar servicios en forma regular en jornadas cuya extensión horaria era superior a las  $\frac{2}{3}$  partes de la habitual y a la vez inferior a la jornada completa. Tal es lo que surge de su reconocimiento y del compromiso de aceptación antes referenciado...'. De ello se sigue que también en el acuerdo individual la real intención de los contratantes fue la disminución de la carga horaria del trabajador y una remuneración acorde a la extensión de suprestación, en consonancia con lo concertado colectivamente... Si ambas partes de manera individual, en el marco de lo colectivo, establecieron una jornada de labor inferior a la máxima habitual, es lógico y válido que el dependiente reciba un salario atado a la cantidad de horas efectivamente cumplidas y, por ende, más bajo que el previsto para jornada completa. Esto como consecuencia del principio según el cual el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo determina la medida en que se adquiere el derecho a percibir una remuneración. A su vez resulta coherente y respetuoso del principio constitucional de 'igual remuneración por igual tarea', pues no sería acorde al mismo abonar idéntica remuneración a un trabajador que labora 48 horas semanales y a quien sólo lo hace 25 horas, como el caso de autos... En suma, de acuerdo con lo expuesto, entiendo que es legítima la reducción proporcional del salario del trabajador, conforme a la jornada reducida de 25 horas que este cumplía efectivamente para la demandada, pues no se trató de un contrato a tiempo parcial del tipo previsto en el art. 92 ter, sino que le resultan aplicables las disposiciones del art. 198 en tanto eso fue lo pactado colectiva e individualmente...".

Y también respecto a la jornada pactada (al resolver los CCT aplicables) agregó que "19.- Desde esta renovada perspectiva, exigida por la realidad a todas luces ostensible en el actual contexto

social, laboral y normativo de la actividad de los Call Centers, es que debe abordarse la validez y aplicabilidad del CCT N° 1.622/19E, a la luz de lo dispuesto por el artículo 19, inciso b), de la Ley N° 14.250. Si bien dicho convenio de empresa es de ámbito menor al CCT N° 130/75, el estudio comparativo a fin de determinar si sus condiciones resultan más o menos favorables al trabajador, debe efectuarse teniendo en miras las condiciones que aquel detentaba bajo la vigencia de éste último, integrado con el Acta Acuerdo N° 872/2010, pues la institución de la remuneración ya debía considerarse modificada, al igual que la institución de la jornada, por dicha fuente jurígena colectiva de su mismo ámbito. Repárese que en los considerandos de la Resolución del MTEySS N° 782/2010, se establece que el ámbito de aplicación del Acuerdo N° 872/2010 “se corresponde con el alcance de representación de las entidades empresarias signatarias y de la asociación sindical firmante, emergente de su personería gremial”. Y tal estudio comparativo, efectuado por la Cámara, no logró ser desvirtuado por la parte recurrente.

Lo anterior fue confirmado en el fallo **“Figueroa Alonso Mari? a Margarita vs. CITYTECH S.A. s/ Cobro de pesos”** (sent. 1144 del 30.08.24) donde, entre otras cuestiones, resolvió que “En el referido precedente “Casasola” esta Corte sostuvo que “las condiciones de trabajo, entre ellas, la jornada y la remuneración forman parte indudable de las facultades de negociación con las que cuentan los representantes sindicales para acordar con el conjunto de entidades empleadoras”. Señaló también que “tratándose el CCT de una ley autónoma para las partes, puede modificar las condiciones de un convenio anterior.”.

En cuanto a la importancia de lo decidido en el recurso de casación a los fines de lograr un criterio uniforme en la materia, nuestra Corte local en el fallo “Aranda” remarcó que: “...esta Corte ha señalado que “la función uniformadora propia del remedio extraordinario local, ha de servir para garantizar la seguridad jurídica e igualdad ante la ley, al disuadir a los jueces y tribunales de grado que actúan en la jurisdicción provincial de adoptar en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan aderecho, evitando de ese modo se fracture en lo sucesivo decisiones contrarias, que no se ajustan a derecho, evitando de ese modo se fracture la unidad interpretativa que debe presidir a la función judicial para salvaguardar los elementales valores antes aludidos (CSJTuc, “Colesnik Pedro Carlos vs. Provincia de Tucumán s/ Amparo”, sentencia n° 811 del 26/10/2010; “Rivadeneira Vilma Edith vs. Provincia de Tucumán (Ministerio de Educación) s/Amparo/Medida Cautelar, sentencia n° 778 del 14/10/2011). Como señala Hitters, “va de suyo que el efecto unificador se produce sólo en el espacio -de modo que una misma norma sea igualmente interpretada en todo el territorio- y no en el tiempo, porque de cumplirse esto último se producirá un bloqueo, que dificultaría el oxigenamiento de la jurisprudencia”. Es que “ninguna institución se crea imaginada con un cuño definitivamente logrado, con un solo perfil estático, de validez permanente, rígido. Nada de eso. La Casación siempre ha estado lejos de refugiarse en un cómodo remanso y está abierta a continuos desafíos e incesante adaptación técnica y de fines (cfr. Morello, Augusto M. “La casación. Un modelo intermedio eficiente, Librería Editora Platense S.R.L. La Plata 1993, pag. 13)...”.

Y más recientemente en los autos **“Díaz Jonathan René Humberto vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos”** (NRO. SENT.: 1281 - FECHA SENT.: 26/09/2024), nuestra Corte local dijo que “...III.- Las cuestiones planteadas en esta causa resultan sustancialmente análogas a las resueltas por esta Corte Suprema en el precedente “Aranda Patricio Damián vs. Citytech S.A s/ Cobro de pesos”, Sentencia N° 1166 del 06/09/2024, a cuya totalidad de fundamentos y conclusiones corresponde remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad, y cuyo enlace se adjunta a la presente sentencia, a los fines de garantizar su efectivo conocimiento por las partes en este juicio. Conforme a lo expuesto, corresponde hacer lugar al recurso incoado por la parte demandada, dejando sin efecto íntegramente la sentencia impugnada conforme a la siguiente doctrina legal: “Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación

constituyen doctrina judicial obligatoria vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente”.

En igual sentido se expidió en el ya citado fallo “Figueroa Alonso” -revocando una sentencia de la Sala II que había hecho parcialmente lugar al recurso de la aquí demandada solo en relación a la vigencia de los CCT 1622/19E y 781/20 pero no en la validez de sus estructuras remuneratorias proporcionales en base a las horas efectivamente trabajadas por el trabajador- sentando la siguiente doctrina legal "Es arbitraria y, por ende, nula la sentencia que carece de fundamentos suficientes como la que se aparta de los criterios que surgen de los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán”.

En resumen, en el fallo “Aranda” nuestro Superior Tribunal de Justicia local ha tratado estas mismas cuestiones ahora en debate (estructura remuneratoria en base a una jornada proporcional efectivamente trabajada) y ha sentado su criterio dando las razones suficientes para así decidir.

Asimismo, tanto en dicho fallo como en el de “Díaz”, nuestra Corte ha sentado doctrina legal sobre la obligatoriedad del seguimiento de sus criterios por parte de los Tribunales inferiores cuando el caso a resolver guarde identidad fáctica con dicho precedente.

Tengo también en cuenta que se tiene ya dicho que ante la no existencia de nuevos argumentos o razones (jurídicas, no fácticas) que no hayan sido consideradas por nuestro máximo Tribunal, cualquier fallo en contrario de su doctrina carecería de fundamentación y podría ser descalificado por arbitrariedad en aras de la seguridad jurídica, igualdad, eficiencia y legitimidad judicial.

Dijo también la CSJT recientemente que "Conforme a lo expuesto, corresponde hacer lugar al recurso incoado por la parte demandada, dejando sin efecto íntegramente la sentencia impugnada conforme a la siguiente doctrina legal: "Los criterios establecidos por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán conociendo por vía de casación constituyen doctrina judicial obligatoria vinculante para los tribunales inferiores, cuando la identidad del caso a resolver encuadra en el precedente”. “**Saus Rodrigo Ezequiel vs. Citytech S.A. s/ Cobro de pesos**” (NRO.SENT: 1346 - FECHA SENT: 04/10/2024).

En virtud de todo lo hasta aquí manifestado, dejando ha salvo mi criterio sobre estas cuestiones en el sentido que lo venía exponiendo en numerosos casos sobre Call Centers en los que me tocó intervenir (por ejemplo en el fallo “Figueroa Alonso” antes citado), conforme lo ya expuesto sobre las doctrinas y criterios de la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en este asunto, corresponde declarar vigentes y aplicables al caso de autos la resolución N° 782/2010 y sus regulaciones sobre la jornada pactada entre las partes. Así lo declaro.

En virtud de lo anterior, es que no resulta procedente ni la jornada pretendida por el actor ni las diferencias salariales reclamadas en virtud de ella. Así lo declaro.

Como consecuencia de lo anterior corresponde revocar la declaración de la sentencia apelada haciendo lugar al primer agravio y ordenándose liquidar una nueva planilla de rubros condenados en base a lo aquí declarado. Así lo declaro.

En su **segundo agravio** la parte recurrente afirmó “() Segundo agravio: el despido del actor. En esta cuestión, el sentenciante ha determinado que: (...) Como podemos observar, y conforme la prueba producida, la totalidad de funciones disponibles para el trabajador implicaban el uso de auriculares, lo que hacía imposible una reubicación acorde a sus necesidades, y es por ello que mi mandante se vio obligado a despedirlo dentro de las previsiones del Art 212 2° párrafo LCT. De las pruebas producidas en el expediente, surgen con claridad la inexistencia de puestos laborales disponibles

acorde a las capacidades y categoría del trabajador. Queda demostrado que el 95% del personal utiliza auriculares en el área operativa y que el restante 5% pertenece al área de RRHH, cuyos puestos son superiores al que detenta el actor, por lo que resulta imposible asignarle tareas acordes a su situación. De las testimoniales, surge y queda probado que TODOS LOS EMPLEADOS del área operativa de la empresa usan vincha y auriculares, por lo que queda demostrado que no existían tareas acordes para el actor y por ello mi mandante no tuvo más remedio que despedirlo en los términos del Art 212 2° PARRAFO LCT. Es decir, el no uso de auriculares queda reservado para el personal jerárquico, por lo que de ningún modo puede pretenderse que mi mandante, por el solo hecho de que el actor se ve disminuido en su capacidad se vea obligado a ascenderlo sin ningún otro motivo o merito que el de tener problemas auditivos. Como podemos observar, mi mandante probo acabadamente su postura y la causal por la que se vio obligada a despedir al hoy actor dentro de los términos previstos en el Art 212 LCT. (...)

En el **fallo atacado** se resolvió al respecto: "(...) 2.1. De la prueba instrumental presentada por la parte actora surge el intercambio epistolar, también encontramos la declaración del Sr. Roldán en la comisaría, certificado médico con la firma del Dr. Sisini Pedro de fecha 11/04/13, estudio médico (audiometría), recibos de haberes de los períodos 12/09 al 03/13, informe médico preocupacional. 2.2. () Contamos con la contestación de la firma SIMLER, expidiéndose afirmativamente con respecto a la autenticidad de los estudios preocupacionales del actor. () 2.5. De la prueba testimonial producida por Citytech, contamos con el testimonio de María Eugenia Cosman, quien contesta a tenor del cuestionario propuesto. La testigo Cosman, aclara en varias posiciones que trabaja en la firma demandada en el sector de RRHH. Cuando se le consulta con respecto a la actividad principal de la empresa responde (cuarta pregunta), responde: la actividad principal es la atención telefónica, lo se porque trabajo en recursos humanos. En la séptima pregunta se refiere cuantos empleados utilizan vincha auriculares como herramientas de trabajo, la testigo responde: todos los empleados la utilizan (sic), así también contesta en referencia a cuantos empleados no realizan o reciben llamadas telefónicas, contesta: "todos los empelados reciben llamadas telefónicas, lo se porque trabajo en recursos humanos". En la novena pregunta del interrogatorio se le consulta cuales son los cargos que tiene la empresa acordes al estado de salud del Sr. Roldan, a lo que responde: "ningún puesto es acorde a el estado de salud del Sr. Roldan". Para finalizar, en la última pregunta (11), deja aclarado al contestar: todos los empleados administrativos trabajan con vinchas, lo se porque trabajo en recursos humanos. 2.6. De la prueba instrumental de la parte co-demandada (Arnet - Telecom), no surge documentación conducente para resolver ésta cuestión. 2.7. En relación al intercambio epistolar de fs. 2 surge que el actor intimó a la demandada a fin de que le entregue documentación: formulario de solicitud de ingreso donde conste fecha y la firma, fotocopias de antecedentes, curriculum vitae, títulos etc; informes médicos preocupacionales, comunicación de licencias, etc. a) Mediante carta documento del 26/02/13 la accionada contestó que no podía hacer entrega de la documentación solicitada en razón que no se encontraba en poder de la empresa y que tampoco existía la obligación conforme prescripciones de los arts. 62 y 73 del LCT. También aclara que el Sr. Roldan cuenta con copias de la documentación entregada al momento de suscribirlo, y que los exámenes preocupacionales y formularios de seguros de vida podía retirarlos de la oficina de RRHH a partir del 04/03/13. b) Atento CD remitido el 02/05/13 por el accionado, responde al certificado médico presentado por el accionante de fecha 26/04/13, en el cual indica un cambio de funciones en la cual no requiera audífono: hipoacusia mixta bilateral y dado que a la fecha no existe un puesto acorde a su capacidad por causas que son absolutamente ajenas a esta empresa, explica las funciones del resto de los empleados y otros sectores en los cuales también requieren la utilización de herramientas de uso frecuente como auriculares y realización de llamadas por vía telefónica, auditar llamadas, configurándose una causa no imputable a Citytech SA por la inexistencia de tareas útiles para que el actor pueda desempeñar. Por tal razón, es que se comunica el despido en los términos del art. 212, 2do párrafo de la LCT, y se pone a disposición liquidación

final y certificado art. 80. c) El 03/05/13, mediante TCL el accionante responde y solicitando se aclare su situación laboral, ratificando o rectificando el despido verbal del 02/05/13, todo ello bajo apercibimiento, en caso de silencio y/o evasivas, de considerarse gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. d) El 09/05/13 Citytech SA, contesta por medio de CD, informando que su desvinculación se formalizó mediante CD del 30/04/13 receptada el 04/05/13, por lo que la situación laboral es clara. Reitera que la liquidación final y certificado del art. 80 se encuentra a disposición para ser retirada. e) El actor por su parte, mediante TCL n° 77612378, responde el 22/05/13 rechazando por improcedente y maliciosa la conducta de la empleadora, tendiente a negar la existencia de tareas, y manifestando que existen otros puestos de trabajo que no requieren el uso de audífonos y compatibles con la aptitud física. Por lo que rechaza por improcedente que exista una causa no imputable a Citytech SA. f) Mediante CD del 23/05/13, la parte demandada rechaza por falsa e improcedente el TCL, reitera y ratifica la desvinculación en los términos del 212, segundo párrafo y reitera también los términos expuestos en la misiva de fecha del 30/04/13. () 3. La plataforma probatoria precedentemente analizada permite realizar las siguientes consideraciones.() Ahora bien. Se encuentra admitido por las partes que el distracto se produjo por despido directo comunicado por la empleadora a la trabajadora mediante carta documento del 02/05/2013 (fs. 7), informándole que, conforme certificado médico por el cual se diagnosticó (hipoacusia mixta bilateral) con expresa recomendación de realizar cambio de funciones a tareas en las que no deba usar auriculares, y ante la imposibilidad de reubicarlo en un puesto diferente, decide la ruptura del vínculo laboral en los términos del art. 212, segundo párrafo, de la LCT, poniendo a su disposición la liquidación final y certificados del art. 80 LCT. Como una consecuencia de que el actor fue despedido con fundamento en lo dispuesto por el art. 212, segundo párrafo, de la LCT, pesa sobre la demandada la carga de la prueba de demostrar que no contaba con un lugar donde el trabajador pudiera realizar una tarea acorde a la patología informada, lo que no hizo. Como lo señala la doctrina y la jurisprudencia(...)El demandado no aporta prueba suficiente de sus dichos. Ofrece prueba testimonial, en la cual contamos con lo manifestado por una sola testigo María Eugenia Cosman, quien expresa ser empleada del sector de RRHH y se expide con respecto a la presente cuestión afirmando la inexistencia de puestos de trabajo vacantes en los que no se requiera el uso de auriculares conforme indicaciones médicas, sin que tales dichos se encuentren avalados mediante otra prueba, tal como prueba documental (ej. organigrama de la empresa), inspección ocular o talvez otros testimonios que den sustento a lo dicho por la testigo como podría haber sido el testimonio de un gerente o autoridad de la firma(...)."

Concluyó al respecto el sentenciante de primera instancia: "(...)Es decir, que la parte demandada se ha limitado a alegar el hecho de no tener otras tareas en la empresa que pudiera realizar aquel y no ha aportado prueba alguna de la circunstancia referida, más que un solo testimonio. En ningún momento aportó prueba alguna que pudiera acreditar las circunstancias que explica. Al contrario, de autos surge que el actor tenía intención de mantener el contrato de trabajo, a pesar del inconveniente de su capacidad laboral. Sin embargo, la empleadora, lejos de tratar de conservar el empleo, optó por subsumir la situación en el art. 212, segundo párrafo de la LCT, disponiendo el despido. Así pues, la respuesta de la patronal resulta arbitraria, porque soslaya la posibilidad de reubicarlo en tareas acordes con su capacidad residual. En este sentido, la principal debería haber tratado de proveer tareas al trabajador, conforme a su nueva capacidad residual, y una vez demostrado que tal extremo no es posible, como alega en su conteste y en su misiva rupturista, indemnizarlo conforme a la normativa referida. Por el contrario, la empleadora decidió la rescisión del vínculo laboral y no aportó elementos de juicio para corroborar que carecía de puestos de trabajo donde reubicar al actor. En efecto, la reubicación de un trabajador, que sufre una discapacidad como consecuencia de una enfermedad o accidente profesional, implica un sacrificio extra para la empleadora, ya que en estos casos pesa sobre ella el deber de reasignar funciones coordinando con los otros empleados. Ahora bien, en caso de acreditarse fehacientemente que la firma no puede

reubicar al trabajador damnificado, debe abonar las indemnizaciones previstas en la LCT. En consecuencia, la conducta del principal no se compatibiliza con el principio de buena fe que debe regir las relaciones jurídicas (arts. 62 y 63 de la LCT), porque la empleadora debió afrontar las consecuencias jurídicas derivadas de la enfermedad inculpable sufrida estando vigente la relación laboral. En virtud de lo expuesto, puedo concluir que en el presente caso medió un despido arbitrario y que corresponde abonar al trabajador las indemnizaciones que resultan ser su consecuencia. Así lo declaro.(...)”.

Pues bien, de la lectura del agravio surge que en unos breves párrafos la recurrente se limita a manifestar su desacuerdo con la declaración anterior pero sin ensayar argumentación alguna con la que -al menos- intente refutar las consideraciones de la sentencia en crisis en las cuales el juez aquí basó su declaración.

En efecto. Argumentó la recurrente que de la prueba producida -sin especificar a que prueba se refería-, a su criterio surgía acreditado que la totalidad de funciones disponibles para el trabajador implicaban el uso de auriculares, lo que hacía imposible una reubicación acorde a sus necesidades.

Luego, expresa que habría quedado demostrado -otra vez sin individualizar a través de que prueba concreta- que el 95% del personal utiliza auriculares en el área operativa y que el restante 5% pertenece al área de RRHH, cuyos puestos son superiores al que detenta el actor.

Finalmente, refiere en su agravio que de “las testimoniales” surgiría que todos los empleados del área operativa de la empresa usan vincha y auriculares y que para no usar auriculares el actor debía ser personal jerárquico y que su parte no podía ser obligada a ascender al actor sin ningún otro motivo o merito que el de tener problemas auditivos.

A la luz de los argumentos anteriores de la recurrente considero acertado cuando el Juez a quo consideró respecto a la prueba testimonial ofrecida por la demandada que solo se contaba con lo manifestado por una sola testigo -María Eugenia Cosman- quien reconoció ser empleada del sector de RRHH y que si bien afirmó la inexistencia de puestos de trabajo vacantes en los que no se requiera el uso de auriculares, esos dichos no surgen avalados por otra prueba tal como prueba documental (ej. organigrama de la empresa, le sumo listado de empleados y sus cargos, etc.), inspección ocular o incluso otros testimonios que den sustento a lo dicho por esa testigo.

Es decir, que la parte demandada se ha limitado a alegar el hecho de no tener otras tareas en la empresa que pudiera realizar el actor, aunque reconociendo la existencia de otros cargos administrativos pero sobre lo que adujo que por ser de mayor jerarquía no estaba obligado a “ascender” al actor, pero no aportó prueba alguna de la circunstancia referida salvo un solo testimonio antes referido.

Se encuentran aquí confrontados los alcances de distintos principios y libertades fundamentales, por un lado, la libertad de contratar previsto en el art. 14 de la CN (comprensivo de la solución dispuesta en los párrafos 2 y 3 del art. 212 de la LCT) y, por el otro, el derecho del trabajador que resulta víctima de un despido en razón de su “estado de salud”.

Rescato también del fallo en crisis que, en base a las premisas antes expuestas, consideró acreditado en autos que el acto extintivo contaba con la verosimilitud suficiente para hacer presumir la existencia de un despido arbitrario y, por tanto, lesivo de un derecho fundamental del trabajador, y de allí declaró que era la empleadora-demandada quien tenía la carga de desvirtuar dicho supuesto de arbitrariedad, aportando los elementos que acreditaran que su decisión rupturista obedeció a causales ajenas a la incapacidad del actor -ya que conocía dicha circunstancia- (situación regulada en el 3er. párrafo del art. 212 de la LCT).

Es decir, la demandada omitió acreditar que en su empresa no había otras tareas que pudiese realizar el accionante acordes a la patología sufrida (hipoacusia mixta bilateral) y adoptó su decisión desde la óptica de una única función posible (la atención telefónica) y, por tanto, desde su propio y exclusivo interés, descartando desde el inicio otras posibles funciones que también se prestaban y/o se podrían llegar a prestar en la empresa demandada.

A más de lo anterior, no surge de sus agravios una suficiente fundamentación ni una refutación concreta de los argumentos del juez a quo que logren ponerlos en crisis.

Por todo lo considerado corresponde rechazar el agravio bajo análisis de este agravio. Así lo declaro.

En su **tercer agravio**, la parte demandada se quejó: “(...)Tercer agravio: Condena en costas. De conformidad con los fundamentos expuestos, la Sentencia dictada en las presentes actuaciones deberá ser revocada en la cuestión que fue apelada por esta parte, ajustándose de esta manera la imposición de costas, por lo que apelo también la imposición de costas fijadas en la instancia anterior. Asimismo, dejo desde esta oportunidad apelados los honorarios regulados a favor de la representación letrada de la parte actora por estimarlos elevados en relación con las tareas realizadas. Sin perjuicio de lo expuesto, aún en el hipotético e improbable supuesto en que V.E. confirmara la sentencia de primera instancia, las costas debieran ser impuestas en el orden causado, atento la existencia de sobrados fundamentos fácticos y jurídicos en respaldo de la postura expuesta por mi mandante(...)”.

Atento lo antes declarado -que implica la modificación parcial de la sentencia y la necesaria reformulación de la planilla de condena, es que este agravio referido a las costas y honorarios deviene abstracto. Así lo declaro.

**INTERESES:** llega firme a esta instancia la tasa de interés activa del Banco Central de la República Argentina declarada y aplicada en la instancia anterior.

**PLANILLA:** La planilla confeccionada conforme a lo resuelto en la presente sentencia debe ser compulsada como archivo adjunto agregado al sistema SAE, de la que resulta un monto de condena de **\$258.538,61 (pesos docientos cincuenta y ocho mil quinientos treinta y ocho con sesenta y uno centavos)** a pagar por la demandada.

En virtud de las declaraciones anteriores, conforme lo expresamente previsto en el art. 782 del CPCC supletorio corresponde adecuar las costas y honorarios de la primera instancia a lo declarado en esta sentencia.

#### **COSTAS DE PRIMERA INSTANCIA:**

En el caso de autos tengo en cuenta la admisión de los rubros indemnizatorios y salariales reclamados, con excepción del rubro referido a las diferencias salariales -que prosperan solo parcialmente por el cambio jurisprudencial operado en las cuestiones aquí debatidas-.

Entonces, teniendo en cuenta el aspecto cualitativo de los rubros arriba mencionados, considero justo y razonable imponer las costas generadas por Citytech, el 100% a su cargo, y las generadas por la parte actora, el 50% a su cargo, y a la parte actora el 50% restante (Arts. 61 -inc. 1- y 63 -primera parte- del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Respecto a la co-demandada Telefónica Argentina S.A., atento al rechazo de la demanda incoada en su contra, las costas deberán ser soportadas íntegramente por la actora vencida. Así lo declaro.

### **HONORARIOS DE PRIMERA INSTANCIA:**

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el artículo 50 inciso 2° de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el 40% del monto de la demanda actualizado al 30/11/2024, la suma de \$271.539,86

Teniendo presente la base regulatoria, 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 artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n° 5480 y 51 del C.P.T. se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada Mariana Estela Costilla por su actuación en la causa por la parte actora, como letrada apoderada en una etapa del proceso de conocimiento, cumplida en el doble carácter, la suma de \$19.641,35 (base regulatoria x 14% más el 55% por el doble carácter / 3 ).

2) Al letrado Jorge Vides Almonacid, por su actuación en el doble carácter por la parte actora en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$39.282,70 (base regulatoria x 14% más el 55% por el doble carácter /3 x2)

3) Al letrado Lucas Patricio Penna por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$37.879,80 (base regulatoria x 9% más el 55% por el doble carácter)

4) Al letrado José García Pinto (h) (matrícula profesional 4193) por su actuación en el doble carácter por la parte co-demandada Telecom - Argentina en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$37.879,80 (base regulatoria x 9% más el 55% por el doble carácter).

Atento lo dispuesto por el art. 38 de la ley 5480, a fin de no afectar la dignidad del trabajo profesional y el carácter alimentario del mismo, y por surgir justificado en la presenta causa, es que corresponde elevar los honorarios de todas las representaciones letradas al valor de una consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán, es decir, se regula la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil), compartiendo los letrados Costilla y Almonacid el 50% de dicho valor, es decir, la suma de \$220.000 para cada uno de ellos . Así lo declaro.

5) A la perito CPN María Julia Albornoz (matrícula profesional 5875) por su actuación profesional en los presentes autos, la suma de \$10.861 (pesos diez mil ochocientos sesenta y uno). Así lo declaro.

### **COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA:**

Atento el resultado del recurso y el cambio jurisprudencial operado en las cuestiones aquí debatidas, estimo de justicia y razonable imponerlas por el orden causado (arts. 61 -inc. 1°- y 63 -primera parte- del CPCC supletorio). Así lo declaro.

### **HONORARIOS DE SEGUNDA INSTANCIA:**

A los fines de la regulación de los honorarios correspondientes a esta segunda instancia, tengo en cuenta lo normado por los artículos 15, 38, 40 y cc. de la ley 5.480 y 51 del CPL, y se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Jorge Vides Almonacid, apoderado de la parte actora, se le regula el 27% de los honorarios que se le regularon en primera instancia a la representación letrada de esa parte, lo que arroja una suma de \$118.800.

2) A los letrados Lucas Patricio Penna y Martín Basualdo, apoderados de la parte demandada, se le regula el 27% de los honorarios que se le regularon en primera instancia por la representación letrada de esa parte, resultando la suma de \$59.400 para cada uno.

Atento lo dispuesto por el art. 38 de la ley 5480, a fin de no afectar la dignidad del trabajo profesional y el carácter alimentario del mismo, y por surgir justificado en la presenta causa, es que corresponde elevar los honorarios de los letrados intervinientes por ambas partes, en la segunda instancia al valor de una consulta escrita mínima establecida por el Colegio de Abogados de la Provincia de Tucumán, es decir, se regula al letrado Jorge Vides Almonacid la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil), al letrado Lucas Patricio Penna la suma de \$220.000 (pesos doscientos veinte mil) y al letrado Martín Basualdo la suma de \$220.000 (pesos doscientos veinte mil). Así lo declaro.

Es mi voto.

#### **VOTO DE LA VOCAL CONFORMANTE MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ**

Por compartir los fundamentos dados por el Vocal preopinante, se vota en igual sentido.

Es mi voto.

Por ello, el Tribunal de esta Sala la,

#### **RESUELVE:**

**I.- ADMITIR PARCIALMENTE** el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en contra de la sentencia definitiva de fecha 15.12.23 aclarada mediante resolutive de fecha 27.02.24 y la que en sustitutiva quedará redactada con el siguiente texto: **“I- Admitir parcialmente** la demanda promovida por el Sr. Miguel Antonio Roldan, DNI N° 31.052.622, con domicilio en calle Delfín Gallo 2063, de esta ciudad, en contra de la firma Citytech SA, con domicilio en avenida Adolfo de la Vega N° 345, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de **\$258.538,61 (pesos docientos cincuenta y ocho mil quinientos treinta y ocho con sesenta y uno centavos)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, vacaciones no gozadas 2013, SAC proporcional 1er semestre 2013, indemnización art. 2 de la ley 25.323, la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales, y **Absolver** a la demandada respecto de los rubros de diferencias salariales desde junio de 2011 hasta abril de 2013. **II- Rechazar** el planteo de solidaridad efectuado por la parte actora respecto de la co-demandada, Telecom Argentina S.A. (Arnet), con domicilio en calle Muñecas 226 de ésta Ciudad y en consecuencia rechazar la demanda incoada en su contra, por lo tratado. **III- Costas:** conforme se consideran. **IV- Regular honorarios,** conforme a lo tratado, de la siguiente manera: 1) Dra. Mariana Estela Costilla por la suma de \$220.000 (pesos doscientos veinte mil). 2) Al letrado Jorge Vides Almonacid (matrícula profesional 4848) la suma de \$220.000 (pesos doscientos veinte mil) 3) Al letrado Lucas Patricio Penna (matrícula profesional 7855) la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos

cuarenta mil). 4) Al letrado José García Pinto (h) (matrícula profesional 4193) la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil). 5) A la perito CPN María Julia Albornoz (matrícula profesional 5875), la suma de \$10.861 (pesos diez mil ochocientos sesenta y uno) .V - **Practíquese** y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204)”, por lo considerado.

**II.- COSTAS:** conforme fueran tratadas.

**III.- HONORARIOS:** por la actuación profesional en esta instancia letrado Jorge Vides Almonacid en la suma de \$440.000 (pesos cuatrocientos cuarenta mil), y a los letrados Lucas Patricio Penna en la suma de \$220.000 (pesos doscientos veinte mil) y a Martín Basualdo, en la suma de \$220.000 (pesos doscientos veinte mil), por lo considerado.

**IV.- TENGASE PRESENTE** la reserva del caso federal realizada por la parte demandada recurrente en su escrito de expresión de agravios.

**HAGASE SABER.**

**ADRIÁN MARCELO DÍAZ CRITELLI MARIA DEL CARMEN DOMINGUEZ** (VOCALES, con sus firmas digitales).

**ANTE MÍ: RICARDO C. PONCE DE LEÓN.**

(SECRETARIO, con su firma digital).

**Actuación firmada en fecha 23/12/2024**

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=DOMINGUEZ Maria 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>.