Expediente: **931/19**
Carátula: **SEGOVIA ALVAREZ MAURO FEDERICO C/ TRANSPORTE FRIOS DEL NORTE S.R.L. Y OTRA 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: **23/02/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - LOPEZ, ORLANDO GUILLERMO-PERITO CONTADOR
20282904005 - SEGOVIA ALVAREZ, MAURO FEDERICO-ACTOR
20201631948 - TRANSPORTE FRIOS DEL NORTE S.R.L., -DEMANDADO
20201631948 - PRADO, MARTA SUSANA-DEMANDADO
20282904005 - TORRES, MARIO MIGUEL-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20201631948 - AGUIRRE, CARLOS J.M.-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

EXCMA. CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO SALA 2

ACTUACIONES N°: 931/19

H103224250807

JUICIO: "SEGOVIA ALVAREZ MAURO FEDERICO c/ TRANSPORTE FRIOS DEL NORTE S.R.L. Y OTRA s/ COBRO DE PESOS". EXPTE N°: 931/19.

San Miguel de Tucumán, febrero de 2023.

AUTOS Y VISTOS:

El recurso de apelación interpuesto por el actor, por medio del letrado Mario Miguel Torres, en contra de la sentencia del día 24/6/22 del Juzgado del Trabajo de la I nominación.

CONSIDERANDO:

VOTO DE LA VOCAL PREOPINANTE MARCELA BEATRIZ TEJEDA:

El actor, por medio de su apoderado legal Mario Miguel Torres interpuso recurso de apelación, en contra del fallo de fecha 24/6/22 (escrito del 6/7/22, hs. 17.04).

En decreto del 12/8/22 se concedió el recurso interpuesto y, se ordenó notificar al apelante a fin de que presente la memoria de sus agravios.

El recurrente adjuntó sus agravios en fecha 30/8/22, hs. 7.51. Caracterizó a la sentencia de contradictoria, arbitraria y carente de motivación suficiente. Se agravió de la jornada legal de trabajo declarada y reclamó los descansos, no otorgados, como horas extras al 100%, denunció la inexistencia de diagrama de trabajo y que los viajes entre provincias duraban entre 22 a 26 días sin descanso, todo ello conforme CCT n° 40/89. Impugnó la segunda cuestión, “mobbing y daño moral”. Se agravió de la planilla de cálculos, pues dijo que en la base remunerativa mensual normal y habitual, tomada a los fines de efectuar el cálculo indemnizatorio, no se consideró los adicionales no remunerativos, y que debió tomarse la remuneración reclamada en planilla estimativa de cálculos,

adjunta en la demanda. Discrepó con las costas declaradas y afirmó se deben prorratear las mismas en un monto mayor para las demandadas. Pidió se admita el recurso de apelación, se revoque la sentencia y se haga lugar a la demanda en toda sus partes, con costas a la contraria.

Corrida vista de la expresión de agravios, conforme dcto. del 1/9/22, es contestado por la parte demandada, a través de su letrado apoderado Carlos J. M. Aguirre, quien pidió el rechazo de la apelación, con costas al actor -20/9/22, hs. 18.53-.

La causa arribó a la Sala Sentenciante -cargo electrónico del 5/10/22- y se constituyó el Tribunal con la Dra. Marcela Beatriz Tejeda, como vocal preopinante, y el Dr. Adrián Marcelo R. Díaz Critelli, como vocal conformante -dcto. 6/10/22-.

Por lo que, cumplidos los trámites de ley, conforme se dictó autos para sentencia -dcto. 28/12/22- y la causa pasó a estudio de la vocal preopinante, se encuentra en estado de ser resuelta.

Dentro de las facultades del Tribunal está el control de admisibilidad de la vía utilizada -los requisitos de tiempo y forma del planteo de apelación realizado en autos-, el que se encuentra cumplido.

Rigen en autos las disposiciones del Derecho del Trabajo y las normas de Derecho de aplicación supletoria.

El actor apelante impugnó la jornada legal de trabajo declarada.

La sentencia en crisis dijo: "...En relación con la jornada de trabajo, esto es la falta de diagrama de trabajo que menciona el actor en autos, que implicaban viajes de una duración entre 22 a 26 días desde una provincia a la otra y en su caso sin posibilidad de descanso compensatorio, corresponde aclarar que la parte accionante no ha logrado acreditar tales hechos descriptos en su demanda, no siendo suficiente para ello los testimonios ofrecidos por su parte...En autos, considero que no hay elementos de prueba suficientes que acrediten que realmente no existiera un diagrama de trabajo. Tampoco ha logrado arrimar pruebas que acrediten que la parte demandada no le otorgaba los descansos correspondientes...En base a lo expuesto, y al criterio jurisprudencial citado, se debe considerar que el actor cumplía sus tareas para el demandado con una jornada legal de trabajo, conforme lo establecido por el CCT aplicable para los conductores de larga distancia. Así lo declaro" (sent. 24/6/22).

El recurrente sostuvo que el Aquo equivocó los hechos acaecidos, erró la apreciación y valoración de la prueba, se apartó del principio de la sana crítica racional y equivocó la aplicación del derecho.

Que surge probado de las testimoniales de Carbajal, Santucho, Cancinos H. y Cancinos N., la falta de diagrama de trabajo y los viajes entre provincias con duración cercana a 22 o 26 días sin descanso de su parte, y que el Juez de primera instancia valoró "la insuficiencia de las declaraciones a fin de acreditar la jornada reclamada", lo que resulta contradictorio conforme primero sostuvo que las declaraciones de los deponentes "son verosímiles y válidas, por resultar coincidentes, describen hechos conocidos por ellos de manera directa y dan razones de sus dichos" y luego declaró que no son suficientes a fin de acreditar la falta de diagrama y los viajes de 22 o 26 días sin descanso".

Y se omitió tener en cuenta el acta de la Secretaría de Estado de Trabajo -cuaderno de prueba A2-, con fe pública, donde el recurrente solicitó al representante de la empresa se le "...establezca un diagrama de trabajo y descanso" y este "firmó dicha acta...y no hizo manifestación alguna, respecto a lo reclamado...hizo silencio" (sic. 30/8/22).

Pidió se declare probada la falta de diagrama y la falta de otorgamiento de descansos al actor, los que se deben computar como horas extras al 100%, conforme CCT n° 40/89.

Lo expuesto, no es conducente.

Primero, yerra el apelante respecto a la contradicción del Juez de Sentencia, en tanto consideró válidos y verosímiles los testimonios, y luego insuficientes a los fines de probar la jornada denunciada -falta de diagrama, viajes inter provinciales de 22 o 26 días sin descanso-. La premisa descripta se halla fuera del contexto considerado por el Aquo.

La prueba testimonial, fue efectivamente valorada. El Juez Aquo, en ejercicio de su facultad propia y privativa, consideró cada declaración y se inclinó sobre los datos que le trajeron mayor credibilidad, para iluminar los hechos traídos a sede judicial a fin de ser aclarados. Es decir, ejerció su tarea de interpretación y merituación, bajo el principio de la sana crítica, establecido en el ex art. 40 CPCYC supletorio laboral, actual art. 136 ley 9531.

Ello, es criterio de la CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, en la causa “Medina Victor Emilio vs. Villagra Carlos Sergio s/ Cobro de Pesos”, en fecha 08/11/07, sent. n° 1045: “...La tarea valorativa de las pruebas resulta compleja, ya que el Juzgador debe rehacer hechos que han sucedido con anterioridad y de los cuales sólo puede obtener un conocimiento por vía indirecta, a través de los elementos probatorios aportados en el proceso, de cuyo análisis el juez debe extraer las conclusiones que lo llevan a establecer si el hecho que se procura determinar se produjo o no. De ahí que el Sentenciante está facultado para seleccionar entre los elementos con que cuenta, aquellos que a su juicio le provean mayor certeza respecto de las cuestiones sobre las cuales debe expedirse, y en el caso de testigos, seleccionar de sus dichos aquellos que, en concordancia con otros elementos probatorios, lo lleven al convencimiento de la exactitud de sus manifestaciones...".

En el caso no existe contradicción, viene en grado de apelación la jornada de trabajo declarada (pues se pretende la denunciada en la demanda -por falta de diagramación de trabajo y viajes entre provincias de 22 o 26 días sin descanso-), no así “las planillas en blanco firmadas por el apelante”, declaración que arribó a la alzada de manera firme y resuelta. Lo expuesto surge del propio memorial, pues el recurrente nada dijo respecto a las mismas, y al fundar el agravio referido al mobbing, que será tratado a continuación, dijo que: “le hacían firmar la planilla de kilometrajes en blanco y contra su voluntad bajo amenazas” (pág. 12, 30/8/22).

En virtud de lo expuesto, es que el Aquo declaró que las audiencias testimoniales resultaron insuficientes a fin de acreditar la jornada pretendida por el actor recurrente, pero válidas y verosímiles para respaldar (conjuntamente a lo normado por el art. 60 LCT y a la pericia del 9/8/21) “las planillas de kms. firmadas en blanco por el dependiente”, de las que no se agravió.

Por ello el Aquo sostuvo: “...En relación con la jornada de trabajo, esto es la falta de diagrama de trabajo que menciona el actor en autos, que implicaban viajes de una duración entre 22 a 26 días desde una provincia a la otra y en su caso sin posibilidad de descanso compensatorio, corresponde aclarar que la parte accionante no ha logrado acreditar tales hechos descriptos en su demanda, no siendo suficiente para ello los testimonios ofrecidos por su parte...Ahora bien, con relación a los cantidad de kilómetros realizados por el actor y remuneración que debía percibir, cabe decir que la plataforma fáctica antes analizada, y en especial las declaraciones de los testigos ofrecidos por la parte actora, demuestran la práctica de la accionada de hacer firmar a su personal las planillas de kilometrajes “en blanco” o de consignar en ellos cantidades menores de las que efectivamente debían percibir, hechos éstos que percibieron los testigos en forma directa y personal por haber sido víctimas de tales prácticas.De las declaraciones transcriptas puede observarse que los testigos son coincidentes, describen hechos conocidos por ellos de manera directa, y dan razones suficientes de

sus dichos, aportando las circunstancias en que han conocido los datos descriptos. Por eso, es que las considero verosímiles y válidas, por tanto, para ser tenidas en cuenta en esta sentencia” (sent. 24/6/22).

Segundo, el Magistrado en ejercicio del principio de relevancia -actual art. 214 inc. 5 ley 9531- y en virtud de su conocimiento del derecho, valoró las pruebas del juicio según la certeza que las mismas le trajeron a su declaración de la jornada legal del trabajador. Por lo que, no es conducente el gravamen referido a la omisión de consideración del acta de la SET.

Tercero, este Tribunal de alzada posee un margen de acción dentro del cual debe efectuar sus análisis, valoraciones y declaraciones. Es decir, está limitado a lo expuesto por el recurrente en su memorial -ex art. 713 CPCYC supletorio, actual art. 782 ley 9531-.

En tal sentido, los agravios del apelante no destruyen el razonamiento utilizado por el Aquo para determinar la jornada legal del trabajador. El recurrente no fundó su oposición, si bien discrepó e impugnó la misma, sus manifestaciones son genéricas y ambiguas, no contienen fundamento jurídico alguno -del que se desprenda cuál es el derecho que le asiste como agraviado-, y no surge el perjuicio ocasionado a su parte.

Y no obstante lo expuesto, ni de planilla estimativa de cálculos adjunta a la demanda, ni del libelo inicial, surge el reclamo o la denuncia de horas extras, de lo cual se infiere que el recurrente pretende cambiar o introducir un argumento que no forma parte de la traba de la litis.

Siendo ello así, se rechaza el presente agravio. ASI LO DECLARO.

El apelante tituló su segundo agravio “mobbing laboral y daño moral”, rechazados en la instancia inferior. Resaltó que la sentencia es incongruente, ilógica y carente de fundamentos jurídicos.

La sentencia en crisis declaró: “...Resuelvo...se absuelve a los demandados de lo reclamado en concepto de SAC proporcional, Vacaciones Proporcionales, SAC sobre vacaciones no gozadas, indemnización art. 2 de la ley 25.323, Mobbing Laboral y Despido por discriminación - Daño Moral, por lo tratado” (sent. 24/6/22).

Sostuvo el yerro del Juzgador en la valoración de las pruebas, a los fines de su declaración. Relató la existencia de mobbing y persecución desde octubre 2018 a febrero 2019, durante cinco meses, lo que surge de las declaraciones testimoniales, durante el intercambio epistolar y al tiempo de la denuncia en la SET.

Que las testimoniales, precisas y concordantes, de Carbajal, Santucho, Cancinos H. y Cancinos N. evidencian el maltrato y discriminación -preg. y resp. N° 7-, y no fueron valoradas. Los numerosos telegramas cursados, por su parte a la demandada, manifiestan “el maltrato sufrido” -prueba documental-. Así como la denuncia en la Secretaría de Estado de Trabajo (SET) y el acta de inspección, que motivó “...que la demandada al día siguiente lo despidiera...sin causa...es más que evidente que estamos ante un despido represalia y así lo debe sentenciar esta Excma Cámara” (sic.; 30/8/22).

Argumentó mobbing en las siguientes acciones: quita del camión con el cual trabajaba; que lo hacían ir a la empresa y lo dejaban esperando afuera sin la asignación de tareas o viajes, por lo que le negaban trabajo; lo maltrataban; lo hacían firmar planilla de kilometrajes en blanco; no le recibían los certificados médicos por estrés laboral, por lo que los transcribía en los telegramas remitidos, a la vez que sus superiores dudaban de su enfermedad; no le querían entregar los recibos de sueldo correspondientes.

El apelante sostuvo que luego de la denuncia en la SET y del acta de inspección, de sus oficiales notificadores, "...la demandada, al día siguiente, lo despidiera...sin causa...es más que evidente que estamos ante un despido represalia y así lo debe sentenciar esta Excma Cámara" (sic.; 30/8/22). Ahora bien, arribó a esta Sala Sentenciante como hecho admitido y exento de prueba, "el despido directo sin causa del 22/2/2019, mediante escritura n.° 102, de la escribana Beatriz Lucrecia Tula" (sent. 24/6/22). Por lo que no será considerada la premisa descripta ut supra, respecto al despido.

Si bien el recurrente tituló su agravio "mobbing y daño moral", del tenor del mismo no surge queja alguna respecto al despido discriminatorio a los fines de fundar el daño moral. Siendo ello así, se tiene por firme y resuelto el rechazo del rubro despido discriminatorio. ASÍ LO DECLARO.

La sentencia en crisis declaró: "...Mobbing Laboral: La jurisprudencia tiene dicho que "Uno de los elementos característicos del mobbing es la violencia psicológica extrema ejercida en forma sistemática y repetida durante un lapso prolongado de tiempo sobre la víctima. El jurista español Francisco Javier Abajo Olivares indica que entre los elementos que sirven para detectar el acoso psicológico en el trabajo "1) Una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra. 2) De forma sistemática (al menos una vez por semana). 3) Y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo []" (MAC DONALD, Andrea F., Mobbing - Acoso moral en el derecho del trabajo, Cathedra jurídica, 2008, p.24). La reiteración y persistencia en el tiempo de actos de violencia de la patronal es un factor importante a considerar para diferenciar la persecución laboral de actos aislados de violencia, que más allá de son una conducta reprochable no llegan a configurar mobbing. (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en "Ortiz María Cecilia vs. Sur Contact Center SA y Aegis SA s/ Cobro de Pesos", Expte. N° 991/12, sentencia n° 69 del 13/05/2021)Considero que la prueba testimonial producida en autos carece de la aptitud necesaria para constituir una prueba apta del maltrato invocado por el actor. Tampoco se encuentra acreditado la persecución sistemática invocada en la demanda...En cuanto a las manifestaciones del actor, respecto a que la situación laboral le provocó problemas de salud, si bien el Sr. Segovia adjunta certificados médicos y consultas emitidas por los médicos, por un lado el Dr. Díaz Kuran respondió que solicita se le exhiba el original de los certificados médicos a fin de poder determinar de manera fehaciente si la firma y sello profesional allí insertos le pertenecen, y por el otro lado la Dra. Atonur únicamente presenta historia clínica del trabajador. No existe en autos prueba pericial alguna determinante que permita inferir que existía una persecución sistemática al actor...En merito a lo expuesto precedentemente, al no haberse acreditado en autos la existencia de una violencia psicológica extrema y sistemática, con intencionalidad y durante un tiempo prolongado (esto es, el componente subjetivo perverso e intencional que permita sostener la existencia de mobbing); ni habiéndose ofrecido prueba eficaz tendiente a acreditar dicho proceder, es que corresponde rechazar el presente rubro. Así lo declaro..."Estrés laboral no es lo mismo que acoso o mobbing. Existe una relación de género a especie, en tanto el estrés es una consecuencia de la exposición de un individuo a alguna situación estresante (estresor o riesgo psicosocial) y la falta de recursos para afrontar esa situación (distrés). El mobbing o acoso es uno de los factores psicosociales que podría provocar estrés. Pero existen otros estresores que producen esa misma patología, tal como las demandas normales de cualquier trabajo, cuando el sujeto no tiene suficientes recursos emocionales o psicológicos para hacerles frente. (SALANOVA MARISA, Psicología de la Salud Ocupacional, Ed. Sintesis, p. 11). Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en "Cardozo María Marisa del Pilar vs. Citytech SA (Teleperformance) s/ Cobro de Pesos", Expte. n° 1614/16, sentencia n° 83 del 16/09/2020)" (sent. 24/6/22).

El agravio "mobbing", se argumentó en la existencia de conductas persecutorias de la empleadora -rechazadas en la instancia inferior-.

Lo expuesto en el gravamen, es atendible.

La sentencia equivocó la valoración de las pruebas, respecto al mobbing. Sin que implique un adelanto de opinión, del caso surgen probados los incumplimientos de la empleadora, pues se acreditan las acciones en las que el actor fundó el mobbing.

Primero, en los agravios el actor reiteró la existencia de mobbing conforme se le “quitó el camión, no se le otorgaron viajes, es decir que se le negaron tareas”, conducta que se encuentra probada en audiencia testimonial de Carbajal y Santucho. Pues, se dijo respectivamente: “...no es un buen trato, es como amenazante, si vos no cumplís con algo...te ofrecen renunciar y con los choferes en si, si no se presentan a trabajar o se quejan por alguna carga o algo por el estilo, les cambian el camión o les dan uno mas viejo o los dejan sin carga, o quedan sin carga en Buenos Aires, lo sé porque yo tenía instrucciones de Marta PradoCuando la relación con ella se corta, es como...no se definir, los hostiga, los amenaza o los deja sin camión para viajar...para ellos no hacer un viaje es una perdida económica grande...” (aud. 23/8/21) y “...no cumplían con el convenio...siempre malos tratos hacia el personal, no les gusta que uno reclame nada, menos cuando es tema de haberes...si uno reclamaba era castigado...no te daban viajes, u otra forma de castigo era no dejarte volver a Tucumán, te tenían afuera indefinidamente...eran formas de que uno se canse cuando ya no querían que sigas trabajando, para que te vayas solo...primero eran las amenazas, te quitaban el camión...vos sin el camión no tenés herramienta de trabajo...cuando digo castigos...no les dan viajes...la forma de trabajo nuestra es por kilómetros...al no dar viajes te perjudica económicamente...no ganás...hubo ensañamiento con Segovia, todo comenzó con los reclamos...que le paguen lo que le corresponde y el detonante para que lo quieran correr fueron los certificados por estrés...después todo lo que pasó de que le quitaron el camión, no le dieron más viajes, lo mandaron a su casa que espere a que ellos lo llamen...lo hacían ir al trabajo a cumplir horarios, sin darle tareas acorde a su categoría y puesto, hasta su despido” (aud. 23/8/21).

La persecución laboral o los malos tratos sostenida en el gravamen y denunciada en la demanda -“...Segovia vivía sometido a hechos concretos de Mobbing laboral por lo que el tiempo de sometimiento y atropello constante debe ser resarcido” (dem. Pág. 18, 1/8/19)-, surge acreditada de audiencia testimonial de Santucho: “...a mi me consta, de Mauro Segovia, con él hicieron una persecución porque él solo quería que se le pagara lo que le correspondía, le reclamaba lo que le correspondía a la empresa, yo recuerdo en especial que el ultimo día de trabajo de él, lo hicieron ir a cumplir horario sin otorgarle viaje ni camión, le habían sacado el camión donde el se desempeñaba y lo dejaron en portería, parado porque no le brindaron ni siquiera la silla, todo esto yo lo expuse con gerencia y también con el Sindicato por el trato inhumano que estaban teniendo con Segovia. Ese día fue en pleno verano, lo dejaron en el sol, porque no le permitieron pasar ni siquiera a estar en la portería..” (aud. 23/8/21). Y de Cancinos H. “...Lo que yo vi a aveces, es que a Mauro lo han tenido mucho tiempo sin darle trabajo, no lo hacían viajar, lo tenían parado afuera de la empresa, le decían que no tenían viaje todavía, pero en realidad viajaban los otros choferes normal.” (aud. 1/11/21).

La firma en blanco de planillas de kilometraje (memorial), es decir la amenaza constante de despido si no firmaba planilla de kilometrajes en blanco y la alteración de documentos (dem. pág. 17, 1/8/19), surge probada de audiencia de Cancinos H. “...En particular si vos te quejabas por algo te mandaba a apretar con otros compañeros más, o si no te gustaba, ahí tenes la puerta, firma la renuncia y te vas” (aud. 1/11/21) . Y de la sentencia en crisis, pues dicha circunstancia arribó a la alzada de manera firme y resuelta.

Los malos tratos al actor (dem. Pág. 17 1/8/19) y la no recepción de los certificados médicos, por los que debía transcribirlos, se desprenden de:

Audiencia testimonial de Cancinos N.: “la planilla de kilometrajes siempre se firmaba en blanco, y la modalidad de trabajo, no respetaban nada, no había descanso, no respetaban los ferias nada. No,

no había ningún diagrama. A medida que salían los viajes te llaman. El trato personal no era bueno, siempre estabas con presion en el trabajo, y tengo entendido que al Sr. Segovia lo tenían sentado afuera en portería esperando viaje. Y te amenazaba que te iban a quitar el camión, no te daban viaje, te mandaban a otro empleado de la oficina a meterte presión, te decían que caso de enfermedad que no te podes enfermar por que ellos estaban en temporada fuerte de trabajo. No, nunca pagaron bien, siempre hicieron firmar en la planilla en blanco, y eso, nada más. Mauro Segovia se desempeñaba bien en el trabajo, no tenía problemas con ninguno y era un buen compañero. Mauro Segovia tenía muchos problemas de estrés laboral y andaba con mucho dolor en el pecho. Eso nos contaba cuando nos reunimos de vez en cuando, nos encontrábamos en otra provincia en otro lugar. La situación que vivía el Sr. Mauro Segovia era trabajar bajo presión" (aud. 1/11/21). Y de la declaración de Santucho: "...me enteré...de que Mauro había presentado certificados en la empresa...yo estaba de delegado y todo lo que pasaba con los choferes...me llegaba...le había ocasionado problemas a Segovia presentarlos...eran de carácter, no recuerdo bien...sicólogo o siquiatra...por estrés laboral...ellos creían estaba inventando todo...le venían ataques de ansiedad...pánico...le caía peor la empresa no le quería reconocer la enfermedad" (aud. 23/8/21).

Se acreditan de los propios telegramas colacionados cursados por el dependiente a la empresa: CD n° 936029685 del 21/12/18 fs. 36 (aut. de inf. Correo Argentino pág. 45 pdf del 23/3/21, cuaderno de pruebas del actor n° 2) "me comunicó debería salir de viaje, contesté me tomaría mi descanso compensatorio e iría al médico por padecer estrés laboral, el Dr. Kuran emitió 2 certificados médicos "cuadro compatible con fobia y estrés laboral" e "indico reposo por 24 hs, solicito consulta siquiátrica". Y CD n.° 936024065, de fs. 42, del 9/1/19 (aut. de inf. Coreo Argentino pág. 45 pdf del 23/3/21 del cuaderno de pruebas del actor n° 2) "ante negativa a recibir certificados médicos, los transcribo: "mejora parcial tratamiento sicológico, se alargó alta al 7/1/19" y "se alargó el alta al 11/1/19", me pongo a su disposición, asigne tarea". Y de los certificados médicos adjuntos al caso en fs. 56/58.

Segundo, la temporaneidad y constancia de las inconductas denunciadas surgen acreditadas de la prueba documental del caso. El actor reclamó a la patronal el cumplimiento de los deberes correspondientes a un buen empleador en misivas del 2/10/18, 21/12/18, 9/1/19, 21/1/9 y 12/2/19 -autenticidad que se desprende de informe del Correo Argentino pág. 45 pdf 23/3/21 del cuaderno de prueba núm. 2 del actor-. Y de la denuncia en la SET del 4/1/19: "el Sr Segovia cursó 3 telegramas transcribiendo certificados médicos, le indican reposo laboral, lo que comunicó al Sr. Monteros, encargado de personal, quien se negó a recepcionarlos y no le quiso entregar recibo de sueldo, haciéndolo responsable por estrés y acoso laboral" -pdf 2 del 21/12/20, cuaderno de prueba n.° 2 del actor-

Siendo ello así, se admite el presente agravio. ASÍ LO DECLARO.

Conforme a lo previsto en el ex artículo 713 CPCYC, actual 782 ley 9531 de aplicación supletoria (cfr. el ex artículo 14 hoy 86 CPL), corresponde la valoración del mobbing fundado en conductas persecutorias. ASÍ LO DECLARO.

Mobbing:

El actor denunció mobbing laboral, lo fundó en acciones persecutorias de la empleadora: amenazas de despido, malos tratos, alteración de documentos y quita de trabajo posterior a algún reclamo realizado por su parte.

Se ha dicho que el acoso psicológico o moral en el ámbito del trabajo denominado "mobbing" significa:. "la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un

trabajador, que desarrolla como reacción, graves problemas psicológicos duraderos. La OIT reconoce al mobbing como la persecución psicológica laboral. El acoso moral es el ejercicio de violencia psicológica externa realizado, por una o más personas, sobre otra en el ámbito laboral, en el que existe una relación asimétrica de poder. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella" (Sup. Trib. Río Negro, 6/4/2005 – D.R.B v. Entretenimiento Patagonia S.A)".

A su vez, se tiene dicho que "el acoso moral en el trabajo consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. Entonces, acreditado lo expuesto, es decir que el trabajador fue víctima de acoso moral, resulta procedente la reparación por daño moral, pues se configuró una situación ilícita por parte de los empleados superiores de la empresa que afectó la dignidad de este y le causó un perjuicio moral que debe ser resarcido" (C. Nac. Trab., sala 3, 12/7/2007 – Veira Mónica P. v. Editorial Perfil S.A).

Para que el mobbing procesa, el trabajador debió denunciar hechos distintos a la finalización del contrato de trabajo, la presencia de un daño ocasionado y la petición de reparación patrimonial, como sanción al acoso.

Cabe recordar, que dadas las características del derecho laboral y su indemnización tarifada, resulta una cuestión excepcional la procedencia del daño invocado por el actor, entonces debió acreditar la existencia del mismo, como consecuencia de estos hechos independientes al despido.

Se ha dicho: "...excepcionalmente, es posible acumular la indemnización tarifada del art. 245 LCT con el resarcimiento destinado a reparar el daño moral en los términos de la legislación civil, siempre y cuando éste resulte consecuencia de un hecho distinto de la simple ruptura del contrato de trabajo. Lo transcripto evidencia que la indemnización tarifada de la LCT resulta compatible con la indemnización del daño moral en los términos del a legislación civil, siempre que concurran las circunstancias de excepción que fueran puntualizadas precedentemente (CSJT, Pérez Beatriz Mercedes v. Banco del Tucumán s. Daños y Perjuicios, 26.06.02, sent. 544)".

Segovia sostiene que vivió constantes situaciones de mobbing laboral, que sufrió actos de sometimiento y atropello, que atentaron su integridad, evidenciados en un malestar corporal con estrés laboral -dem. 1/8/19; pág. 10/11-.

Resaltó la amenaza de despido, si no firmaba de conformidad las planillas de kilometraje en blanco, y ellas surgen acreditadas de la sentencia en crisis: "...se tiene por cierto y acreditado en autos que la accionada empleó en perjuicio del actor la práctica de hacerle firmar las planillas de kilometraje en blanco..." (sent. 24/6/22).

Manifestó se le quitó el camión, que era su herramienta de trabajo, por lo que la empleadora no le proveyó tareas y lo denunciado por el accionante se desprende de las audiencias testimoniales de Santucho, Carbajal, Cancinos H. y Cancinos N, conforme dijeron respectivamente: "...les cambian el camión o les dan uno más viejo o los dejan sin carga"; "..te quitaban el camión...no tenés herramienta de trabajo...a...Segovia...le quitaron el camión.sin darle tareas"; "...Mauro...estaba en frente de la portería...estaba esperando el viaje...pero no le daban el viaje a él"; a...Segovia lo tenían sentado afuera en portería esperando el viaje" (sic; aud. 23/8/21 y 1/11/21).

Argumentó malos tratos y persecución, lo que surgen del testimonio de Santucho: "...hubo ensañamiento con Segovia, todo comenzó con los reclamos que le paguen lo que le corresponde y el detonante...fueron los certificados por estrés" (aud. 23/8/21).

Y el estrés laboral y físico se acreditó en los telegramas colacionados que el dependiente cursó a la empleadora desde el mes de octubre del 2018 a febrero del 2019 -CD n° 925081150 fs. 32; CD n° 936029685 del 21/12/18 fs. 36; 9/1/19 CD n° 936024065 fs. 42; CD n° 936022515 del 21/1/19 fs. 44 y 12/2/19 CD n° 936049098 y CD n° 936049084 fs. 49/50-. De las copias de certificados médicos adjuntas a fs. 56/58. De audiencia de Carbajal: "Mauro estuvo con una nota médica siquiátrica o sicológica...me decía no podía manejar porque le sangraba la nariz...o...estaba con una presión en el pecho" (sic; aud. 23/8/21). Y de audiencia de Santucho: "...había presentado un certificado...por estrés laboral...el manifestaba le había traído problemas de salud como opresión en el pecho...la empresa no quería reconocer la enfermedad que estaba teniendo, ellos creían estaba inventando...cuando estaba certificado por un médico...le venían...ataques de ansiedad...pánico" (sic; aud. 23/8/21).

Lo expuesto, revela la existencia de actos persecutorios en desmedro de la tranquilidad física y emocional del Sr. Segovia. Por lo que, se halla configurada la figura de acoso sicológico al actor, la cual no deja lugar a dudas de la existencia del mobbing, pues sufrió en forma personal el trato denunciado por su parte.

Teniendo en cuenta lo expuesto, procede el daño reclamado -fundado en mobbing laboral- por 13 remuneraciones, considerando el reclamo del actor en la demanda, y que por analogía es el parámetro previsto en el art. 182 LCT, suma que se encontrará detallada en planilla contable del presente fallo. ASÍ LO DECLARO.

Criterio, que se hace propio, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación: "...debe acudirse a una solución que, por analogía, repare debidamente los perjuicios sufridos por el trabajador. A tal fin, la aplicación de los parámetros previstos en la LCT para otros supuestos de despidos discriminatorios (por maternidad o matrimonio, artículos 177/178 y 182 respectivamente), a los que se ha hecho ya referencia, resulta -a criterio de este Tribunal- la medida más adecuada para armonizar los derechos en juego...en tales condiciones...el trabajador tendrá derecho a percibir una suma adicional igual a la prevista en la LCT para otros supuestos de discriminación, es decir, la contemplada en el art. 245 con más un año de remuneraciones según dispone en su artículo 182" (CSJN, causa "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo", núm. A 1023, de fecha 7/12/2010, voto en disidencia parcial: Ricardo Luís Lorenzatti -presidente-, Elena I. Highton de Nolasco, Carmen M. Argibay).

El recurrente impugna planilla de liquidación de la sentencia atacada. Primero, indica el Aquo yerra al tomar la mejor remuneración mensual normal y habitual de $38.768,77, cuando debió considerar el importe de $69.560,77. Ello, por ser la suma reclamada en la demanda, conforme de informe pericial "la empleadora no llevaba sus libros en forma legal" y que "las sumas no remunerativas deben ser consideradas en las indemnizaciones ley". Luego, pide rectificación de los cálculos matemáticos de planilla contable, conforme el Sentenciante no incluyó en los rubros indemnizatorios allí descriptos los adicionales no remunerativos.

Lo expuesto respecto "debió tomarse como mejor remuneración mensual normal y habitual la suma de $69.560,77", no es conducente.

El recurrente no aporta argumento fáctico o jurídico que, de un modo concreto y razonado, explique por qué el Aquo debió haber decidido de otra manera. Resulta insuficiente lo sostenido respecto "de informe pericial se desprende que la empleadora no llevó sus libros en forma, que deben

adicionarse -a los haberes mensuales- las sumas no remunerativas” y que corresponde la suma denunciada conforme la peticionó en la demanda. No especificó de manera concreta cual fue el error en lo declarado o cual debería haber sido la valoración y su por qué.

Siendo ello así, lo expresado no constituye argumento suficiente que se baste a sí mismo, por lo que se rechaza el presente agravio (art. 127 CPL). ASÍ LO DECLARO.

Ahora bien, lo expuesto respecto al error de cálculo en los rubros indemnizatorios es atendible.

De la simple lectura de planilla contable se desprende el error denunciado. La mejor remuneración mensual normal y habitual, correspondiente a junio del 2018, del trabajador es de $57.884,42, compuesta por la suma remunerativa de $38.768,77, más la suma no remunerativa de $19.115,64 y en los cálculos indemnizatorios no se consideró la última mencionada.

Lo expuesto fue valorado por el Sentenciante en los considerandos del fallo apelado cuando dijo: “... Tercera cuestión...En relación con 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”, del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación...Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “() El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) []”...Y que “[] Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el

propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio" (CSJN, en "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.", sentencia del 01/09/2009)...En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena y sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro. (sent. 24/6/22).

Siendo ello así, se admite el presente agravio. ASÍ LO DECLARO.

Conforme a lo previsto en el ex artículo 713 CPCYC, actual 782 ley 9531 de aplicación supletoria (cfr. el ex artículo 14 hoy 86 CPL), corresponde la rectificación de planilla contable, considerando en los cálculos indemnizatorios la mejor remuneración mensual normal y habitual -devengada en junio 2018- del Sr. Segovia de $57.884,42. ASÍ LO DECLARO.

De lo expuesto, la planilla de cálculos quedará rectada de la siguiente manera, debiéndose incorporar el mobbing admitido precedentemente:

Planilla:

SEGOVIA ALVAREZ MAUROc TRANSPORTE FRIOS DEL NORTE SRL Y OTRA

Fecha de Ingreso: 27/07/2016		Antigüedad:2a, 6m, 26ds	
Fecha de Egreso: 22/02/2019			
CCT 40/89		Categ: Chofer 1era	
MEJOR REMUNERACION MENSUAL NORMAL Y HABITUAL			**$ 57.884,42**
Recibo Liquidación Final Fs 83			

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES DE CONDENA

PLANILLA JUZGADO			
1- Diferencias Salariales reexp en $ al 31/05/2022			$ 167.986,82
2-22 ds Feb/19			$ 41.434,38
Percibió		-$ 1.014,19	
Debió Percibir	$ 57.884,42 x22/30	$ 42.448,57	

PLANILLA CAMARA				
3- Indemniz por Antigüedad				$ 62.127,05
Percibió			-$ 111.526,21	
Debió Percibir	$ 57.884,42 x 3		$ 173.653,26	
4- Indemniz Sust Preaviso				$ 20.771,50
Percibió			-$ 37.112,92	
Debió Percibir	$ 57.884,42 x 1		$ 57.884,42	
Incidencia SAC				$ 3.126,70
Percibió			-$ 1.697,00	
Debió Percibir	$ 57.884,42 /12		$ 4.823,70	
5- Integracion Mes Despido				$ 10.749,88
Percibió			-$ 4.685,97	
Debió Percibir	$ 57.884,42 x 8 /30		$ 15.435,85	
Incidencia SAC		$ 15.435,85 /12		$ 1.286,32
6- Moobing		$ 57.884,42 x 13		$ 752.497,46
				$ 1.059.980,11
Tasa Activa BN al 31/05/2022			148,03 %	$ 1.569.088,56
Total Condena reexp en $ al 31/05/2022				**$ 2.629.068,67**

Por la modificación del monto de condena de la sentencia atacada, en virtud de lo expresamente prescripto en el art. 713 del CPCC supletorio ley 6.176 (hoy art. 782 del CPCC ley 9.531), corresponde la adecuación de las costas de la instancia principal.

Costas: atento al progreso parcial de la demanda, las costas procesales se imponen en las siguientes proporciones, las demandadas responderán solidariamente por las costas propias y por el 80% de las costas correspondientes al actor, imponiéndose al accionante el 20% de las costas propias restantes (ex art. 108 del CPCYC supletorio -ley 6.176-, actual art. 63 del CPCYC ley 9.531). ASÍ LO DECLARO.

Conforme a lo resuelto, deviene abstracto el agravio del apelante, respecto a las costas (30/8/22). ASÍ LO DECLARO.

A consecuencia de la modificación de lo resuelto ut supra, en virtud de lo expresamente prescripto en el art. 713 del CPCC supletorio ley 6.176 (hoy art. 782 del CPCC ley 9.531), corresponde la adecuación de los honorarios a lo resuelto en esta sentencia.

Honorarios: atento lo normado en el art. 46 inc. 2 de la ley 6.204, al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria la suma $ 2.629.068,67 por ser el monto del capital de condena reexpresado al 31/5/22, fecha de actualización de la sentencia apelada -24/6/22-.

Por lo que, atento a la base regulatoria determinada con precedencia, 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 en los arts. 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes ley N° 5.480.

1) Al letrado Mario Miguel Torres (Mp. n° 6263), por su actuación en la causa como apoderado en el doble carácter por el actor, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $652.009,03 (pesos seiscientos cincuenta y dos mil, nueve, con 03/100), resultado matemático de base x 16% +

55% (art. 38, primer párrafo, ley 5480). Y por las reservas de fs. 107/108 y del 27/11/2020, la suma de $65.200,90 (pesos sesenta y cinco mil, doscientos, con 90/100), por cada una de ellas, resultado matemático de base x 10% (art. 59 ley 5480).

2) Al letrado Carlos J. M. Aguirre (Mp. n° 3119), por su actuación en el proceso como apoderado en el doble carácter por las demandadas, Transporte Fríos Del Norte SRL y Marta Susana Prado, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $570.507,89 (pesos quinientos setenta mil, quinientos siete, con 89/100), resultado matemático de base x 14% + 55% (art. 38, segundo párrafo, ley 5480). Y por la reserva del 27/11/2020, la suma de $57.050,78 (pesos cincuenta y siete mil, cincuenta, con 78/100), resultado de base x 10% (art. 59, ley 5480).

3) Al perito contador C.P.N Orlando Guillermo López, por su actuación profesional en los presentes autos, la suma de $52.581,37 (pesos cincuenta y dos mil, quinientos ochenta y uno, con 37/100), resultado de la operación matemática de base x 2% (art. 51 CPL). ASÍ LO DECLARO.

Teniendo en cuenta lo dispuesto, se ADMITE PARCIALMENTE el recurso de apelación interpuesto por el actor -6/7/22-, en contra de la sentencia del 24/6/22, conforme a lo considerado. ASÍ LO DECLARO.

La sustitutiva de la sentencia apelada, será expresada en la parte resolutiva del presente fallo. ASÍ LO DECLARO.

COSTAS DE LA ALZADA: conforme al resultado arribado en esta instancia, considerando el interés perseguido, se imponen las costas a las demandadas vencidas quienes responderán solidariamente por las mismas (ex art. 107, actual art. 62, ley 9531, CPCYC de aplicación supletoria). ASÍ LO DECLARO.

HONORARIOS DE ALZADA: corresponde en esta oportunidad, regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la causa por sus actuaciones en esta instancia, conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 de la ley 6.204.

Conforme las constancias de autos es de aplicación el art. 51 de la ley 5.480, el cual norma la regulación de honorarios en este tribunal de alzada del 25% al 35% “de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia”.

Por lo que, se toma como base regulatoria, los honorarios determinados en la instancia inferior actualizados al 31/1/23.

Teniendo en cuenta el resultado del recurso de apelación y considerando la imposición de costas, corresponde regular honorarios a los letrados intervinientes.

*Al letrado Mario Miguel Torres, apoderado del actor en la alzada, la suma de $290.667,72 (pesos doscientos noventa mil, seiscientos sesenta y siete, con 72/100), conforme es el importe resultante de base x 30% (art. 51 Ley 5.480). ASÍ LO DECLARO.

*Al letrado Carlos J. M. Aguirre, apoderado de la parte demandada en la alzada, la suma de $211.945,21 (pesos doscientos once mil, novecientos cuarenta y cinco, con 21/100), conforme es el importe resultante de base x 25% (art. 51 -primera parte- Ley 5.480). ASÍ LO DECLARO.

VOTO DEL VOCAL CONFORMANTE ADRIÁN MARCELO R. DÍAZ CRITELLI:

Por compartir los fundamentos dados por la Sra. Vocal preopinante, se vota en igual sentido. Es mi voto.

Por lo considerado y al acuerdo arribado, esta Cámara de Apelación del Trabajo - Sala II,

RESUELVE:

I°) ADMITIR PARCIALMENTE el recurso de apelación interpuesto por el actor -6/7/22-, en contra de la sentencia del 24/6/22, la que se revoca en su parte resolutiva y deberá leerse: "I- ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por el Sr. Mauro Federico Segovia Alvarez, DNI. N° 92.771.210, con domicilio en Pasaje Las Moreras, Mza. E, Lote: 14, Barrio Nicolás Avellaneda, Tafí Viejo, Tucumán, en contra de Transporte Fríos Del Norte SRL, CUIT N° 30-71038757-1 y de Marta Susana Prado, CUIT N° 27-29741820-9, con domicilio en calle Rivadavia N° 139, Torre 1, Piso 9, Depto. D, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a las demandadas a pagar al actor en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro S.A. (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma de $ 2.629.068,67 (pesos dos millones, seiscientos veintinueve mil, sesenta y ocho, con 67/100), por los conceptos de Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC integración mes de despido, diferencias salariales desde julio 2016 a diciembre de 2018, diferencias mes de febrero 2019, Mobbing, por lo considerado. Asimismo, se absuelve a las demandadas de lo reclamado en concepto de SAC proporcional, vacaciones proporcionales, SAC sobre vacaciones no gozadas, art. 2 ley 25.323 y despido por discriminación, por lo tratado. II - Rechazar la excepción de falta de acción, interpuesta por la coaccionada, por lo tratado. III - Costas, conforme lo considerado. IV - Regular honorarios, al letrado Mario Miguel Torres (Mp. n° 6263), como apoderado del actor, la suma de $652.009,03 (pesos seiscientos cincuenta y dos mil, nueve, con 03/100), y por las reservas de fs. 107/108 y del 27/11/2020, la suma respectiva de $65.200,90 (pesos sesenta y cinco mil, doscientos,con 90/100). Al letrado Carlos J. M. Aguirre (Mp. n° 3119), como apoderado de las demandadas, Transporte Fríos Del Norte SRL y Marta Susana Prado, la suma de $570.507,89 (pesos quinientos setenta mil, quinientos siete, con 89/100). Y por la reserva del 27/11/2020, la suma de $57.050,78 (pesos cincuenta y siete mil, cincuenta, con 78/100). Al perito contador C.P.N Orlando Guillermo López, por su actuación profesional en los presentes autos, la suma de $52.581,37 (pesos cincuenta y dos mil, quinientos ochenta y uno, con 37/100), conforme a lo tratado. V - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204)...". **II°) COSTAS**, conforme a lo tratado. **III°) REGULAR HONORARIOS**, al letrado Mario Miguel Torres, apoderado del actor en la alzada, la suma de $290.667,72 (pesos doscientos noventa mil, seiscientos sesenta y siete, con 72/100). Al letrado Carlos J. M. Aguirre, apoderado de la parte demandada en la alzada, la suma de $211.945,21 (pesos doscientos once mil, novecientos cuarenta y cinco, con 21/100), por lo considerado.

HÁGASE SABER.

MARCELA BEATRÍZ TEJEDA ADRIÁN MARCELO R. DÍAZ CRITELLI (VOCALES, con sus firmas digitales).

ANTE MÍ: RICARDO C. PONCE DE LEÓN.

(SECRETARIO, con su firma digital).

Actuación firmada en fecha 22/02/2023

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.