

Despido Indirecto Negativa A Otorgar Ocupacion Efectiva Omision De Readecuar Tareas De Acuerdo Con La Enfermedad Del Trabajador Dano Moral

JURISPRUDENCIA

Despido indirecto. Negativa a otorgar ocupación efectiva. Omisión

de readecuar tareas de acuerdo con la enfermedad del trabajador. Daño moral Se confirma el fallo que hizo lugar a la demanda por despido, pues la falta de readecuación de tareas con disminución de jornada (de acuerdo con la prescripción médica indicada por certificado puesto en conocimiento del demandado), ante la negativa a otorgar ocupación efectiva, constituye justa causa de despido indirecto del trabajador y, por ende, justifica la ruptura fundada de la relación. NEUQUEN, 7 de mayo

de 2019. Y VISTOS: En acuerdo estos autos caratulados: ?CASTILLO CARLOS NORBERTO C/ CENTRO AUTOMOTORES S.A. Y OTROS S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES?, (JNQLA3 EXP N° 443460/2011), venidos en apelación a esta Sala III integrada por los Dres. Marcelo Juan MEDORI y Fernando Marcelo GHISINI, con la presencia del Secretario actuante Dr. Oscar SQUETINO y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el Dr. Medori dijo: I.-Contra la sentencia de fecha 29 de Mayo de 2018 (fs. 291/298 vta.), que hace lugar a la demanda contra Centro Automotores SA y Renault Argentina SA en forma solidaria y las condena abonar la suma de \$ 251.308,13 con costas al actor, en concepto de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, multa del art. 2° de la ley 25.323 y daño moral, ambas demandadas interponen recurso de apelación.

II.- a) Recurso de la demandada (fs. 318/321). Aclara en forma preliminar que por ser agravios comunes los causados por el decisorio cuestionado a ambas condenadas, proceden a unificar la expresión de agravios en el mismo recurso. Expresa como primer agravio que no puede sostenerse, como lo hace el Juez de primera instancia, que pueda otorgarse el alta médica y simultáneamente una reducción horaria temporal o provisoria. Entiende que no es procedente el otorgamiento de altas médicas parciales e intentar regresar al empleo con una jornada reducida provisoria, porque en ese caso, el trabajador no se encontraría en condiciones de incorporarse, con lo cual en su criterio, no hay margen para altas médicas parciales. Que convalidar el otorgamiento de altas provisorias, desnaturaliza por completo el sistema de enfermedades inculpables de la LCT, por lo cual la decisión del empleador de no reincorporarlo al actor con una jornada reducida y por un lapso de 20 días, no podía sostenerse válidamente como definitiva conforme lo dispuesto por el art. 212 de la ley 20.744. Como segundo agravio plantea la improcedencia de la solidaridad impuesta contra Renault Argentina SA por no darse los supuestos previstos por el art. 30 de la LCT, y que la falta de contestación de demanda, no habilita al juez de sentencia a prescindir de los aspectos concretos y técnicos que una condena en solidaridad conlleva. El tercer agravio se centra en la liquidación practicada, indicando que no se ajusta a las constancias de la causa.- Seguidamente expresa su queja sobre la improcedencia de la multa del art. 2 ley 25.323, su naturaleza punitiva y la interpretación restrictiva que debe tener la misma, solicitando que se lo exima de su pago por lo injustificado del reclamo. Finalmente, le causa gravamen irreparable la condena al pago del daño moral, que considera exagerado al fijarse -sin fundamento alguno- en el 80% del importe que se fijare para el art. 245 de la LCT. Asegura que de los testimonios recabados en autos, no surgen acreditados los presupuestos necesarios para tener por configurada la existencia de un daño de entidad tal que permita superar los efectos indemnizatorios del sistema tarifado. Solicita se revoque el fallo apelado, con costas. II.- b) Contestación del actor (fs. 340/342) Plantea que se desestimen todos los agravios en los términos del art. 265 del CPCyC. En respuesta al primer agravio manifiesta que un alta médica progresiva como la solicitada y con reducción horaria no está prohibida por la ley, en tanto es una cuestión médica y no jurídica, a la vez que de sentido común. Respecto a los restantes agravios, asegura que no corresponde entrar al análisis de hecho y de derecho de la sentencia, ya que sus fundamentos no resultan conmovidos por los agravios del apelante. Asegura que no sopesa las cuestiones básicas que conllevan a la condena del art 30 de la LCT (solidaridad), no expresa cual es la base salarial correcta y el rubro procedente o no, ni tampoco cuales serían las razones fundadas para eximirse de la sanción del art. 2 de la ley 25.323, que se les aplica. Sobre el monto del daño moral, relata que le resulta imposible responder tal agravio, ante la nula formulación del mismo por el recurrente. Petición se declare la deserción del recurso en toda su extensión, con costas. III.- A.- Ingresando a analizar la sentencia materia de recurso, la misma, determina las indemnizaciones debidas por ley, condenando solidariamente a ambas demandadas al pago de las indemnizaciones derivadas del despido, daño moral y la entrega de certificados de trabajo, por considerar probadas las injurias que alegó el dependiente como configurativas del despido indirecto en que se colocó -falta de readecuación de tareas con disminución de jornada- (de acuerdo con la prescripción médica indicada por certificado puesto en conocimiento del demandado) ante la negativa a otorgar ocupación efectiva (art. 212 y 246 LCT). Conforme la plataforma fáctica que viene fijada de la instancia anterior, se ha señalado con razón, que: ?La llave de bóveda de la norma del art. 212 LCT, se encuentra en su primer párrafo, ya que, en rigor, los párrafos siguientes

suponen el incumplimiento -tercer párrafo- o la imposibilidad de cumplimiento -segundo y cuarto párrafos- de la obligación principal definida e impuesta por aquél: tal, la de reasignar funciones sin disminuir la remuneración? (cfr. ACKERMAN, Mario E., ¿Tratado de Derecho del Trabajo?, Rubinzal-Culzoni, t. VI, p. 575). El art. 212 de la LCT, en su primer párrafo, determina la obligación principal del empleador: ¿Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviese en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración?. Tal como lo señala Mario E. Ackerman, ¿Esta es la primera y principal obligación del empleador: reasignar tareas acordes a la capacidad laborativa del trabajador, sin disminución de la remuneración? (cfr. aut. cit., ¿Ley de Contrato de Trabajo comentada?, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2016, T. II, pág. 802/813). Dicho lo anterior, llega firme a esta instancia y no es materia de agravios que el reclamante notificó el alta médica con readecuación de tareas y reducción de jornada (certificado médico fs.36) por un lapso de tan solo veinte días y que el demandado le notificó la reserva del puesto (art.211 LCT), alegando que el dependiente no tenía el alta médica (CD fs.41); a la vez, que el actor rechazó la conservación del empleo y se presentó en su lugar de trabajo sin que se le asignen tareas, conforme el telegrama de fs. 42 y las testimoniales de V., L., R. y B. (fs.190/194), declaraciones éstas, que además dan cuenta del destrato y agresión continua que padeció el demandante, por parte de los Sres. Paz y Piazza (Gerentes Comercial y General) en forma previa a su licencia por enfermedad y sobre el último de ellos, el trato violento que le propinó y la negativa del ingreso a sus tareas al momento que el dependiente intentó su reintegro, luego de una prolongada dolencia debidamente acreditada.

Otorgada el alta médica con señalamiento de esta limitación horaria exigüamente temporal, era obligación de la demandada Centro de Automotores S.A. asignar al actor tareas acordes a tal solicitud, pero esta sencilla obligación, fue incumplida por la empleadora optando por negarle las mismas al no sentirse obligada a aceptar su incorporación laboral con las limitaciones mencionadas (CD fs.43) y limitándose a conservarle el empleo, con la consecuente suspensión del contrato de trabajo y sin derecho a percibir remuneración (CD fs.41). Ahora bien, ¿...Encontrándose acreditado el presupuesto de hecho -Alta Médica-, que opera como antecedente de la obligación impuesta al empleador -reasignación de funciones-, será éste quién debe probar la existencia de un impedimento, que no le es imputable, y que obsta el cumplimiento de aquella obligación principal? (cfr. arg. Ackerman, Mario E., op. cit., con cita de abundante jurisprudencia de la CNAT). Como vemos, ¿tratándose de un impedimento al cumplimiento de la obligación a cargo del empleador, o de una excepción a la regla, la carga de la prueba de los hechos que habilitan la exoneración parcial de responsabilidad en el cumplimiento de los deberes legales es a cargo del excepcionante o de quién invoca el impedimento, y en ello no hay ninguna inversión de la carga de la prueba? (cfr. ¿Marchant Luis Antonio c/Gabino Celso Correa Compañía de Servicios S.R.L. y otro s/despido directo por otras causales?, Sala II- Exp n° 447330/2011 -sentencia del 02/10/2018). Sentado lo anterior, y yendo a la apreciación del material probatorio, coincido con lo afirmado por el Juez de grado respecto a que el argumento de la demandada recurrente de no estar obligada a aceptar la incorporación con la limitación de la reducción horaria, carece de asidero, ya que no probó que la reincorporación del trabajador en esas condiciones afectase alguna obligación contractual, como tampoco acreditó la existencia de causas que no le fueran imputables, en torno al impedimento para otorgarle tareas que pudiera desempeñar Castillo, en una media jornada por solo veinte días. ¿El onus probandi referido a la imposibilidad de adecuar tareas contemplada por el art. 212 LCT.....corresponde al empleador que lo invoca, ya que las limitaciones físicas que se infieren del certificado médico no hubiesen impedido el cumplimiento siquiera parcial o con horario y remuneración reducidos, de las tareas normal y habitualmente desempeñadas por el trabajador, por lo que corresponde que abone la indemnización prevista por el art. 245 de la LCT? (cfr. ¿Bustamante Quezada Manuela c/ Empresa de Ómnibus Centenario S.R.L. s/ Despido por otras Causales?, Sala I -EXP N° 345304/6 -18/12/2008). ¿Al efecto, para la reincorporación del trabajador.... es menester que el trabajador cuente con el ¿alta médica? la que debe ser expedida por el médico tratante y en el caso de autos, el alta médica se encuentra consignada en el certificado de fecha 8/04/05 (...), el cual no pierde ese carácter porque se consignen tareas livianas (es decir que no incluyan subir escaleras ni arrodillarse) ¿por el término de tres meses? (cfr. ¿Mora Marcelo Daniel c/ Casa Ferracioli S.A. s/ despido?, Sala II- Expte. N° 326172/5- 12/02/2008). ¿El deber de reasignar funciones al trabajador....debe insertarse armónicamente en el plexo de derechos, poderes y deberes que la legislación laboral ha puesto en cabeza del empleador. En este marco, y en cuanto surge de una imposición legal-el art. 212 LCT- podría ser admitida una alteración de modalidades esenciales del contrato, especialmente cuando la ley exige la asignación de tareas que el trabajador pueda ejecutar, lo que tal vez reclame cambios en la función, lugar u horario de trabajo? (cfr. Mario Ackerman ¿El Art. 212 de la LCT? Incapacidad Permanente y Contrato de Trabajo, Edit. Hammurabi, Pag. 89/91). ¿A los efectos de la reincorporación de la trabajadora al desempeño de tareas dentro de la empresa, no resulta necesaria un alta médica definitiva sino simplemente el certificado médico que acredite que la trabajadora si bien padece disminución de su capacidad laborativa, está en condiciones de realizar tareas de acuerdo a la misma?(cfr. CNAT Sala VI, Expte. N° 13.262/2010 - 27/10/2015 ¿Di Ciocco Olivera, María Carmen c/Inc SA s/despido?). Lo cierto es que ¿El art. 212 de la LCT es una norma

compleja, que contiene una obligación principal en cabeza del empleador, y luego se desgrana en otras obligaciones ante la imposibilidad de cumplimiento de aquella obligación principal? (cfr. ?MARCHANT? ya citado). Por ello, las enfermedades y accidentes inculpables que pueda sufrir el trabajador plantean distintos problemas, uno de los cuales es cómo interpretar la relación existente entre enfermedad inculpable y reducción de jornada acordada como consecuencia de la misma. En un caso similar al que nos ocupa, que ha tomado trascendencia jurisprudencial, el trabajador, luego de sufrir una enfermedad inculpable, pudo reintegrarse a sus tareas pero, por prescripción médica, solo en una jornada de duración inferior. Producido el conflicto, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con fecha 30/05/2017, en autos ?Rodríguez Juan Mariano c/Sistemas Bejerman SA y otro s/despido?, Expte. n° 69.101/2013, sentenció que: ?...si la reducción de la jornada no es consecuencia de un ?convenio? o acuerdo de partes sino que, al otorgarse el alta al trabajador, los médicos recomiendan que el restablecimiento de su prestación no importe una reubicación en otro tipo de tareas sino en una reducción decreciente de su jornada habitual, es indudable que la situación encuadra en lo previsto en el primer párrafo del art. 212 L.C.T. que obliga al empleador a otorgar tareas en función de la aptitud residual del dependiente, sin disminución alguna de su remuneración.?(cfr. Publicación del Poder Judicial de la Nación -CNAT-Prosecretaría General- Boletín 371/2017- eIDial AAA14E). Conforme la copiosa y armónica jurisprudencia citada, dirigida a la obligación consistente en brindar ocupación efectiva y adecuada protección a cargo del empleador, que en este caso se orienta a tutelar la capacidad profesional del dependiente, la excusa que esgrimió la accionada de no sentirse obligada a aceptar la incorporación con la limitación de la reducción de la carga horaria -más allá de que se tratara de una readaptación paulatina laboral por veinte días luego de un año de incapacitación laboral-tal como se observa, no es jurídicamente válida. Porque la negativa injustificada a dar ocupación tiene prevista la consecuencia de abonarle al trabajador una indemnización igual a la prevista en el art 245 de la LCT. (cfr. Daniela Favier ?Situación del Trabajador Enfermo frente al Débito Laboral? pág 30 Edit Rubinzal Culzoni. año 2015). Al no hacerlo, la decisión del demandante de considerarse despedido indirectamente por este hecho, aparece plenamente justificada, con lo cual, es menester concluir en el rechazo del agravio en este aspecto. B.- Respecto a las quejas referidas a la condena solidaria de Renault Argentina SA por un lado y de la base de cálculo indemnizatoria por otra, le asiste razón a la parte demandante, en cuanto a que ambos agravios no reúnen los recaudos mínimos de admisibilidad previstos en el art. 265 del Código Procesal, lo que imposibilita la revisión de la resolución impugnada, por cuanto esencialmente omiten confrontar en forma precisa y razonada los argumentos centrales del decisorio, quedando en consecuencia firme la decisión final. Incurren en meras disconformidades contradiciendo las constancias documentales, como es por ejemplo el recibo de haberes fs.115 que acompañaron, del cual se desprende la MRNMH base de cálculo indemnizatorio que se adoptó.- Idéntica consideración merece la queja relativa a la errónea aplicación de la normativa del art.30 LCT por subcontratación y delegación de la actividad normal y específica propia de la solidariamente responsable. De esta manera, sin formular una crítica concreta a la línea de razonamiento desarrollada por el sentenciante, la que además de carecer de todo fundamento jurídico, resulta ineficiente a los fines de refutar las motivaciones brindadas y con ello aportar el cuestionamiento intelectual que habilite el examen propio de la segunda instancia, es que ambos agravios serán desestimados. La jurisprudencia ha sostenido en este sentido que: ?La mera discrepancia o disconformidad con la solución, sin aportarse razón alguna que la desvirtúe, no constituyen expresión de agravios, así como tampoco la falta de crítica de puntos fundamentales de la sentencia?; ?Disentir del criterio del juez sin fundamentar la oposición o sin dar bases a un distinto punto de vista no es expresar agravios?; ?Porque criticar es muy distinto a disentir, la crítica debe significar un ataque directo y pertinente a la fundamentación, tratando de demostrar los errores fácticos y jurídicos que ésta pudiere tener. En cambio, disentir es meramente exponer que no se está de acuerdo con la sentencia? (cfr. Sala III ?Castillo Horacio Gilberto c/ Cliba Ingeniería Ambiental S.A. s/ despido directo por otras causales?, -Expte. N° 359761/7-21/10/2010). Por las razones expuestas, y en atención a los términos en que se plantearon los agravios, propicio, al no cumplirse con lo dispuesto en el artículo 265 del Código Procesal, hacer efectivo el aperecibimiento contenido en el artículo 266 del citado texto, declarándose desiertas las apelaciones interpuestas por la demandada, como se pide y de conformidad a la doctrina que ha sustentado invariablemente esta Alzada en casos similares al presente. C.- En cuanto al agravio por la condena al pago de la multa del art. 2 de la ley 25.323, tampoco prosperará, remitiéndome al respecto y por razones de economía procesal, a lo decidido en las causas ?Tejada Gloria Carolina c/ DAS S.R.L.s/ Despido por Causales Genéricas?,(Exp.N° 501120/2013- 18/11/2014);?Quilapan Nélica Susana c/ Rodríguez Rubén Darío s/Indemnización Incapacidad Absoluta art. 212 L.C.T.?(Exp. N° 508449/2016 -05/04/2018) y en ?Pinilla Margarita del Carmen c/Sur Tools s/Despido por otras causales? (Exp.N° 345267/6- 27/08/2009) entre otras, donde se expresó que: ?La ley 25323 mediante el art. 2 tiende a resarcir otro tipo de daños, distintos y autónomos de los que causa la cesantía en sí. La norma procura indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la LCT y por la ley 25013; pretende que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato en atención al carácter alimentario de sus créditos?. ?La ley establece una indemnización tarifada pues parte del supuesto de que el trabajador

que es obligado a litigar sufrirá una serie de perjuicios con una pérdida de tiempo útil y mayores gastos. De tal modo se desalientan las conductas dilatorias de los empleadores y podría inferirse que el legislador entendió que tales perjuicios no resultan suficientemente conjurados con los intereses moratorios, toda vez que se exige algo más que la mora del deudor, se requiere la circunstancia de que el acreedor laboral hubiera tenido que recurrir a la instancia conciliatoria o judicial para hacerse del crédito.?.

Agregándose: ?... Que en segundo lugar considero cuando la norma se refiere a la existencia de ?causas que justifiquen la conducta del empleador? se debe entender que éstas no son otras que considera la ley común para el caso de incumplimiento de cualquier obligación, es decir el impedimento debe ser externo o ajeno a la relación o al riesgo del empleador. Que cabe interpretar que en la previsión normativa en análisis se combinan un aspecto punitivo dirigido a la conducta de incumplimiento, con una reparación especial y adicional aplicable a aquel empleador que omitió cumplir con sus obligaciones tempestivamente frente al trabajador?.

En consecuencia, y toda vez que el empleador fue intimado a abonar la indemnización en cuestión (fs.44) tal como exige la norma bajo análisis y que en el caso resulta insoslayable la conducta injuriosa asumida, lo que obligó al demandante a accionar judicialmente para obtener su reconocimiento, es que no prosperará el agravio referido a la eximición, ni tampoco la reducción de la multa que se le impuso, por ser ajustada a derecho.

D.-Luego, y con el objeto de analizar el cuestionamiento respecto de la procedencia del daño moral, viene al caso traer a colación, el criterio según el cual se dirimirá la cuestión. Esta Sala III se ha pronunciado en la materia sosteniendo: ?La indemnización prevista en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo contempla el resarcimiento de los daños materiales y morales que normalmente son consecuencia de un despido injustificado. Síguese de ello que no corresponde fijar una indemnización por daño moral, excepto en el supuesto que el empleador haya cometido un acto ilícito distinto al tiempo de la extinción de la relación laboral?. Y que: ?La reparación por daño moral sólo procede excepcionalmente cuando la actitud del empleador en el curso de la relación y en la disolución del vínculo va más allá del ámbito contractual, pues los daños producidos por el distracto encuentran adecuada compensación en el sistema legal de la tarifa establecida en el RCT? (cfr. ?Croche Luciana Gisela c/Inc S.A. s/Despido por Causales Genéricas? Exp. n° 500395/2013 /27-3- 2018). El doctor Guibourg ha explicado esta tesis en los siguientes términos. ?Al establecer una tarifa, el legislador fija el ámbito de los perjuicios que ella ha de compensar de modo real o ficto. En el caso de la ruptura del contrato de trabajo, la indemnización sobre el perjuicio derivado de la pérdida del empleo y asimismo todo derecho material originado en el incumplimiento patronal de las obligaciones contractuales. Pero cuando -en ocasión de la ruptura del contrato o fuera de ella- el empleador incurre en conductas que causan perjuicio al trabajador desde el punto de vista extracontractual- es decir, cuando le causa un daño que resultaría indemnizable aun en ausencia de una relación laboral- tal responsabilidad no puede verse condenada mediante el simple pago de la tarifa? (?Tratado Práctico de Derecho del Trabajo?, Fernández Madrid Tomo II Pag.1727). A su vez nuestro máximo Tribunal provincial ha establecido que quien pretenda un reclamo con fundamento en el daño moral, tendrá a su cargo cumplir con los presupuestos exigibles para el caso, expresando: ?En líneas generales se puede decir que deberá probar acabadamente: a.- La existencia de un hecho que derive del incumplimiento de una obligación emergente del contrato de trabajo o del deber genérico de no dañar; b.- Que ese hecho le es imputable al empleador por algún factor de atribución; c.- Que entre el hecho y los daños media un nexo causal adecuado; y d.- Las lesiones sufridas y su extensión?.

Explicitando que: ?El Art. 63 L.C.T. impone a las partes del contrato el deber de obrar de buena fe y con mutuo respeto, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador [...]Ello no podía ser de otra forma porque en el contrato de trabajo el dependiente cumple personalmente -intuitu personae- las prestaciones principales y pone en juego bienes muy valiosos (integridad física, honor, dignidad, etc.) que siempre están expuestos a ser lesionados en forma directa?.(cfr. Acuerdo 23/09 TSJ Neuquén ?Carrasco Carlos Reynaldo y otro c/ Mario Cervi e Hijos S.A. s/ despido? -26/10/2009-Expte.N° 193- año 2005).

Conforme el marco jurídico precitado, he de coincidir con el pronunciamiento de grado, ya que se ha cuestionado, al menos en cuanto surge de estas actuaciones, la moralidad del actor y se le ha infligido aflicciones de significación en su faz espiritual.- Todo ello conforme a los dichos de los testigos que resultan lo suficientemente descriptivos y certeros sobre los malos tratos, su frecuencia y relevancia como para justificar el daño moral solicitado. Las declaraciones testimoniales citadas supra (fs. 191/194) son unánimes al relatar que padeció de un trato indiferente y conductas menospreciantes en forma constante a su labor diaria y a su persona, tales como alteración de comisiones devengadas, cambios en las condiciones de contratación de los clientes, la desautorización de sus directivas, el apartamiento de tareas, insultos, trato hostil y persecución por parte de los dos gerentes jerárquicos de la empresa. Todo ello, debidamente comunicado a la demandada (TE. fs.38) y recibiendo por toda respuesta, la negativa a sus denuncias (CD. fs.39). De igual modo y en relación a este resarcimiento petitionado, el informe de la perito psicóloga (fs.268/271) da cuenta del daño psíquico y tratamientos recibidos durante un año, circunstancia ésta, que tiene su correlato con lo narrado por los testigos. El accionante, pues, tuvo razones para considerarse con derecho a reclamar el resarcimiento del daño, que comprobadamente ha experimentado en su salud psicofísica como consecuencia de tales acontecimientos.- Sobre él pesaba la prueba de su existencia y lo cierto es, que ha acreditado en forma clara y categórica el

incumplimiento del deber de buen trato por parte de la demandada que le provocaron una efectiva lesión en sus sentimientos, traducido en una pérdida de la tranquilidad anímica y un estado de aflicción moral de magnitud suficiente como para ser compensado materialmente. De allí que resulta correctamente justipreciada la indemnización fijada en la sentencia, rechazándose el agravio en este sentido, lo que conlleva la confirmación de la sentencia de primera instancia en cuanto se expide por la procedencia de este rubro y el monto allí determinado. IV.- Por las razones expuestas, y en atención a los términos en que se planteó el recurso, propicio el rechazo de la apelación en todas sus partes, y en consecuencia se confirme el fallo recurrido en todo lo que ha sido materia de agravios. V.- Costas en la Alzada a cargo de los recurrentes vencidos (arts. 17 Ley 921 y 68 CPCyC), a cuyo efecto deberán regularse los honorarios profesionales en el porcentaje del ...% de los fijados en primera instancia (art. 15 de la L.A.). Tal mi voto. El Dr. Ghisini, dijo: Por compartir la línea argumental y solución propiciada en el voto que antecede, adhiero al mismo. Por ello, esta Sala III RESUELVE: 1.- Confirmar la sentencia dictada a fs.291/298 y vta., en todo lo que fuera materia de recurso y agravios. 2.- Imponer las costas de Alzada a los recurrentes vencidos (arts. 17 Ley 921 y 68 C.P.C.C.). 3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes en esta Alzada, en el ...% de lo establecido en el pronunciamiento de grado a los que actuaron en igual carácter (art. 15 L.A.). 4.- Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos a origen. Dr. Fernando Marcelo Ghisini Dr. Marcelo Juan Medori Dr. Oscar Squetino - SECRETARIO

042970E