



NEUQUÉN, 15 de agosto de 2019.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**MARTINEZ YESICA FERNANDA C/ JAS S.R.L. S/ DESPIDO Y COBRO DE HABERES**", (JNQLA1 EXP N° 508308/2016), venidos en apelación a esta Sala III integrada por los Dres. Fernando Marcelo **GHISINI** y Marcelo Juan **MEDORI**, con la presencia de la Secretaria actuante Dra. Audelina **TORREZ** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, **el Dr. Ghisini, dijo:**

I.- La sentencia de primera instancia de fecha 25 de febrero de 2019 (fs. 224/230 vta.), hizo lugar a la demanda por cobro de indemnizaciones previstas por los artículos 232, 233 y 245 de la LCT -con más la incidencia del SAC sobre las primeras dos-, vacaciones proporcionales, SAC proporcional e indemnización artículo 2 de la Ley 25.323, contra JAS S.R.L.; y rechazó la procedencia de la indemnización agravada por discriminación con fuente en el artículo 182 de la LCT.

Estableció que el importe de capital (\$190.293,3) devengaría intereses a la tasa activa fijada en el acuerdo del TSJ 1590/09 en la causa "Alocilla" desde la fecha de mora (15-12-2015) hasta su efectivo pago e impuso las costas del proceso a la demandada en atención a su condición de vencida.

Para decidir de este modo, el a quo hizo un detenido repaso de las actuaciones, con particular detenimiento en las cuestiones fácticas y calificaciones jurídicas efectuadas por los litigantes, a partir de lo cual fijó que los hechos debatidos se vinculaban con la determinación de la forma de extinción del contrato de trabajo, la legitimidad del despido indirecto y finalmente la procedencia de la indemnización agravada por maternidad.

En relación a la causa del distracto, enmarcó el despido indirecto a partir del dato, que la empresa demandada dejó de desarrollar el servicio que motivaba la presencia de la actora en el Hospital Natalio Burd de Centenario, por haber



cesado el vínculo de concesión con el nosocomio. A partir de ello, cuando la demandante retomó sus labores se encontró con esta realidad, que marcó que sus compañeros hayan sido indemnizados e incorporados por la nueva concesionaria, en tanto que la ella no fue desvinculada de su anterior empleadora.

En este contexto y frente a una intimación cursada por la empresa para que la actora retome tareas bajo aperecibimiento de considerarla incurso en abandono de trabajo, la trabajadora repelió su asignación en la sede de la empresa sito en Belenguer N° 2985 de Neuquén -cuando la actora se domicilia en Centenario- y además por la alteración del horario de trabajo, que pasó de un esquema de jornada continua a otro que tenía un interregno al mediodía. Frente a ello la operaria consideró la existencia de un ejercicio abusivo del derecho de variación de las condiciones de trabajo y se dio por despedida en forma indirecta.

Con estos elementos, el juez tuvo por configurada la injuria denunciada por la trabajadora, a partir de evaluar que la alegación de la demandada, en punto a que sólo son doce minutos de diferencia, no contempla el tiempo que insume la utilización del transporte público.

Luego sostuvo que cronológicamente el vínculo quedó disuelto por el despido directo comunicado por la empleadora, pero que de no haber ello ocurrido de este modo, le habría asistido igualmente derecho a la operaria de considerarse despedida indirectamente.

En relación a la indemnización agravada peticionada por la trabajadora juzgó que la desvinculación no obedeció al embarazo o a la maternidad, sino a una situación general adoptada para todo el personal, que desvirtúa la presunción *iuris tantum* contenida en el artículo 178 de la LCT.

II.- El fallo es apelado por ambas partes.



La parte demandada lo hizo mediante la presentación fundada de fs. 236/238, en la que se agravia que no se haya valorado adecuadamente el hecho que la accionante no tenía interés en la prosecución de la relación laboral, conforme queda evidenciado -a su juicio- con el historial laboral agregado a fs. 60 y la declaración de la testigo Celedon a fs. 212.

Denuncia como opuesto al principio de primacía de la realidad que no se haya analizado que el motivo real de la desvinculación, no fue que la actora perdía 12 minutos de viaje, sino que existía una superposición horaria.

Por otra parte, asevera que no resulta aplicable el *ius variandi* en relaciones laborales como las de la actora, en que el sitio de trabajo no integra su núcleo.

Finalmente destaca que la accionante faltó a la buena fe, al omitir comunicar a su empleadora su contratación por parte de Garofalo, afirmando que es imposible que la empresa haya buscado la disolución del vínculo, ya que al contrario, ofreció otro destino a la reclamante.

El recurso fue replicado por la parte actora a fs. 244/246. Allí afirma que fue la única dependiente a quien la empresa decidió no desvincular, es decir despedir e indemnizar, por lo que allí se verifica un trato discriminatorio, toda vez que la medida podría haberse reputado general -tal como hizo el *a quo*- si la actora hubiera sido tratada igual que sus compañeros y que resulta evidente que el despido tuvo su fuente en un obrar o trato desigual.

Posteriormente formula consideraciones que, en rigor, remiten al propio recurso interpuesto, cuyos alcances seguidamente se enunciarán.

A fs. 239/240 se encuentra agregada la apelación de la parte actora. En sustancia, cuestiona que el *a quo* haya desestimado la procedencia de la indemnización del artículo



182 de la LCT, a partir de un razonamiento que omite considerar la existencia de un trato desigual.

La demandada contestó el traslado de la expresión de agravios a fs. 242/243, afirmando que resulta grosero que la actora se agravie del sostenimiento del contrato de trabajo. Efectúa una interpretación de la normativa que tutela la situación de embarazo y afirma que a partir del análisis de la situación a través de los deberes contractuales quedó demostrado que la demandante inició una nueva relación vínculo laboral con Garofalo y que no tenía interés en la continuidad del vínculo. Luego reitera aspectos de lo que constituyó su propio recurso de apelación.

III.- De modo liminar al tratamiento de los recursos ensayados por ambos contendientes, cabe recordar que son los litigantes quienes delimitan con sus quejas, como regla general, el alcance del conocimiento de la Alzada, que por tanto se encuentra limitada a los temas sometidos a su decisión mediante la apelación (arts. 265 y 271 del C.P.C. y C.), conforme la propuesta llevada a decisión del inferior (art. 277) y en ese marco es que corresponde analizar los recursos deducidos.

Además, los jueces no están obligados a hacerse cargo de todos y cada uno de los argumentos expuestos por las partes ni a analizar las pruebas producidas en su totalidad, sino tan solo aquéllas que sean conducentes para la correcta decisión de la cuestión planteada (art. 386 del C.P.C. y C.).

Por elementales razones lógicas, corresponde tratar en primer término los agravios de la demandada JAS S.R.L., por cuanto de acogerse su pretensión revisora resultará abstracto el tratamiento de la apelación deducida por la parte actora.

1.- Recurso de JAS S.R.L.

Para resolver los cuestionamientos formulados, que remiten en definitiva a la conclusión del *a quo* en orden a



la legitimidad del despido indirecto, resulta indispensable formular algunas precisiones.

La primera de ellas, está asociada a los comportamientos asumidos durante el desarrollo del intercambio telegráfico mantenido con la actora, que se revela sustancialmente diferente al empleado en la defensa efectuada en la contestación de la demanda y cuyos términos principales son sostenidos en el recurso examinado.

Quitando de por medio el acto de despido de la empresa obrante en la comunicación de fs. 3, que evidentemente no surtió efectos jurídicos y por lo tanto debe considerarse encuadrado en la hipótesis de retractación del artículo 234 de la LCT, el intercambio epistolar comenzó a instancias de la demandada.

En la pieza postal de fs. 4, lejos de establecer a la relación laboral como finiquitada por incompatibilidad, la firma intimó a la actora a reincorporarse a prestar servicios modificando el sitio de prestación y además -aspecto que no fue considerado por el *a quo*-- su jornada de trabajo, alterando sustancialmente ambos elementos.

En efecto, el sitio de prestación cambió de la ciudad de Centenario a la de Neuquén y el esquema de jornada de uno de trabajo continuo (v. fs. 18 vta.) mutó a uno que tenía un interregno de dos horas al mediodía.

Fue recién contra la negativa de la trabajadora a reincorporarse a prestar servicios en tales condiciones (v. telegrama obrero de fs. 5), que JAS SRL introdujo el dato del conocimiento relativo a que la señora Martínez estaría desarrollando tareas en el nosocomio, en favor de Garofalo.

Sin embargo, tampoco en aquella instancia consideró que ello representara un obstáculo para la continuidad del contrato, intimando a la trabajadora a que "[...] evite ruptura infundada y se presente a cumplir con el débito laboral [...]" (v. fs. 6, parte final).



Ello concita cuanto menos dos consideraciones atinentes al encuadramiento jurídico de la situación.

La primera de ellas, es que el intercambio telegráfico mantenido por las partes, tiene por finalidad fijar los hechos de un posterior debate y delimitar las posturas de los protagonistas, para un correcto entendimiento de los alcances del conflicto. Esto surge de la lectura del artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuyos efectos se proyectan no solo a la misiva rescisoria, sino además a todos los actos de comunicación que la integran como antecedentes inmediatos.

También tiene sustento tal conclusión en la teoría de los actos propios, que implica ni más ni menos, la imposibilidad de argumentar asumiendo una conducta incompatible con otra anterior meditada, jurídicamente relevante y por lo tanto eficaz, tal como lo ha resuelto la C.S.J.N., entre otros, en la causa "Bidone" (fallos, 316:1802, sent. de 19-8-1988).

Esta teoría a su vez, encuentra su fuente última, en el principio general del derecho de la buena fe, integrado en el plano positivo con los artículos 62 y 63 de la L.C.T.

Si durante el desarrollo del intercambio de telegramas y cartas documento, la relación estaba -para la empleadora- plenamente vigente, resulta inaudible la postura asumida en la instancia judicial -reiterada en esta instancia-, tendiente a que se considere que el contrato que mantuvo con la actora se había disuelto con anterioridad.

Por otro lado y al margen de que retomaré luego la cuestión al analizar los restantes agravios, lo cierto es que la existencia de prueba relativa a que la actora se desempeñó en favor de Leonardo Adrián Garofalo, tal como surge del informe de AFIP de fs. 174 y el sentido de la declaración de la testigo Celedon (acta de fs. 212), ello no demuestra en



modo alguno que el contrato de trabajo mantenido con la apelante se hallara disuelto por incompatibilidad.

En tal sentido, no constituye una nota característica del contrato de trabajo su exclusividad, de lo que se sigue que con el solo límite de la yuxtaposición horaria -y en algunos casos por las características de la prestación-, una persona puede tener más de un vínculo subordinado con diferentes sujetos, circunstancia que se verifica empíricamente en la realidad diaria.

De modo que, la parte demandada debió acreditar en forma concluyente que el contrato de trabajo que la accionante mantuvo con Garofalo, generaba una superposición en su horario y jornada de laboreo respecto del anudado con JAS S.R.L. y que ello tornaba de imposible subsistencia al primero.

Como se ha visto, no solo asumió en el plano postal una posición diferente, sino que no obran en autos, elementos de prueba que permitan corroborar la tesis de la insubsistencia del contrato de trabajo, por verificarse una hipótesis que tornara materialmente imposible su continuación, a instancias de la propia actora y por lo tanto encuadrable en los términos del párrafo final del artículo 241 de la L.C.T.

Sentado lo anterior, corresponde atender al argumento relativo a la peculiaridad del servicio empresarial -de limpieza- que a juicio de la demandada impediría considerar al lugar de prestación como un elemento estructural del contrato.

Desde mi perspectiva, el argumento resulta insustancial para modificar la decisión.

Señala Oscar Ermida Uriarte que debe distinguirse el *jus variandi*, que siempre opera sobre la modificación de aspectos accidentales del contrato del caso de la *alteración unilateral antijurídica* llevada a cabo por el empleador. El referido autor traza el distingo a partir de la inexistencia -



en el derecho uruguayo del que resulta ser nacional- de una regla expresa análoga al artículo 66 de la L.C.T. (cfr. aut cit. "Modificación de condiciones de trabajo por el empleador: contenido y límites del `jus variandi`, derechos del trabajador, tratamiento legislativo y jurisprudencial", Ed. Hammurabi).

Esta distinción conceptual, sirve para diferenciar entre la esfera donde existe un derecho a introducir modificaciones en forma unilateral y el espacio en que ello traduce pura ilicitud.

En nuestra legislación, el ejercicio de la facultad de introducir modificaciones sobre el contrato, conforme la regla legal del artículo 66 de la LCT, se encuentra sujeta a tres vallas que operan en forma acumulativa: a) No pueden introducirse modificaciones en las condiciones estructurales; b) Se ejerza en forma razonable; c) No causen perjuicios materiales ni morales al trabajador.

En rigor de verdad, el primero de los límites distingue cuando existe derecho de variación y cuando se trata de una alteración unilateral antijurídica, por cuanto si lo que se altera es un elemento estructural del contrato, que atiende a la economía del negocio jurídico, no hablamos propiamente de jus variandi, sino de pura ilicitud.

En relación a los restantes límites, debe juzgarse cada situación particular en la medida que la alteración transite sobre un elemento accidental.

Pues bien, a mi modo de ver, el lugar de desempeño es un elemento que debe ser juzgado con suma prudencia, por cuanto puede calificarse de tal modo cuando torne materialmente imposible la continuidad sin alterar el centro de vida del dependiente. Sin embargo, ello no es lo que ocurre en el presente caso.

Por otro lado, debe tenerse particularmente en consideración que la fisonomía característica de una empresa



de servicios de limpieza, así como las consecuencias que se derivan de los vínculos temporales que anuda con terceros para la prestación del servicio, constituyen aspectos inherentes al riesgo empresario que no pueden ser trasladados al trabajador dependiente, que resulta -por regla- ajeno a tales circunstancias.

Cuadra señalar, que no refuta adecuadamente el apelante el razonamiento desarrollado en la sentencia para sustentar el agravio que comporta el ejercicio del derecho de variación, por cuanto continúa afirmando que se trata de una distancia de doce minutos, sin considerar que utilizando el transporte público, tal parámetro temporal se distorsiona notoriamente, aspecto que resultó central en la argumentación del fallo.

Por lo demás, a mi juicio tiene tanta o más gravitación que la alteración anteriormente considerada, la conexión de tal elemento con la modificación de la jornada de trabajo denunciada por la actora a fs. 18 vta. y que fue admitida por el testigo Soto -socio gerente de la empresa- en el minuto 5'15 de su declaración testimonial.

Es que si se considera el cambio de lugar de trabajo de la localidad de Centenario hacia Neuquén y a su vez que se fracturó la jornada de trabajo -que era continua- estableciendo un interregno de dos horas (entre las 12 a las 14 hs. de lunes a viernes), resulta concluyente que la distancia entre ambos sitios, con los tiempos de traslado, tornaría materialmente imposible el aprovechamiento libre de la pausa por parte de la trabajadora, lo que genera por inferencia una extensión implícita de la jornada de trabajo, o cuanto menos del tiempo que la reclamante debe dedicar de su día -con integración del traslado- al trabajo.

Ello de por si genera un perjuicio -tanto de orden moral como económico- que confluye en la declaración de ilegitimidad del jus variandi.



Por último, no puedo dejar de advertir que la actora era cocinera y que la demandada dispuso su traslado a la sede de la empresa para cumplir -en teoría- las mismas tareas.

No obstante, de los términos de la contestación de demanda se expresa textualmente:

"[...] No puede sostenerse que en este caso el lugar de trabajo fuera una condición esencial del contrato. Ello atento que los servicios de cocina prestados por los empleados de JAS dependen de las locaciones de las empresas clientes de aquella. El servicio de cocina se presta en las bases o establecimientos de las empresas clientes, y no en la base de JAS S.R.L. [...] (v. fs. 71, séptimo y octavo párrafo).

Si la propia demandada afirmó para motivar el argumento relativo a la accidentalidad del lugar de trabajo que los servicios son prestados en los establecimientos de las empresas clientes y no en la base de JAS S.R.L., no cabe sino concluir que en el nuevo lugar de trabajo impuesto por ésta última no se prestaba el servicio de cocina.

De este razonamiento concluyo que no existe funcionalidad en el cambio ordenado, por cuanto la propia demandada sostiene que en el nuevo sitio no se presta el servicio de cocina en que se insertaba la prestación de la actora.

Por las consideraciones expuestas y si mi criterio es compartido, deberá rechazarse el recurso de apelación deducido por la demandada.

2. Recurso de la parte actora

Cuestiona que se haya desestimado la indemnización agravada prevista por el artículo 182 de la L.C.T. Para fundar su planteo afirma que si la empleadora hubiera despedido a la trabajadora al igual que con el resto de sus compañeros, sí podría hablarse de que la ruptura no había sido adoptada contra ella que estaba embarazada, sino



como consecuencia de un acto general. Denuncia que el despido tuvo su origen en un acto desigual.

Adelanto que el recurso no tendrá favorable acogida.

En primer lugar, corresponde señalar que al momento del distracto, la trabajadora no estaba embarazada - como se afirma en el recurso-, sino que había alumbrado a la niña A.J.A.E. el 10 de septiembre de 2015, lo que ubica el caso -inicialmente- dentro de la regla del despido por causa de maternidad contemplada por el artículo 178 de la L.C.T.

La mujer que ha dado a luz, constituye un arquetipo de sujeto destinatario de una protección más intensa, que la comúnmente concedida al resto del universo de los trabajadores dependientes.

No resulta extraño, los motivos y razones que inclinaron al legislador de 1974 a consagrar tal protección, aún bajo un paradigma constitucional diferente y más austero - en términos de protección de los trabajadores- que el vigente a partir del año 1994, que se integra -además de los artículos 14 bis, 16 del texto constitucional, 1 de la ley 23.592 y 17 de la L.C.T.-, con los preceptos de orden convencional derivados de los artículos 1, 17 inc. 2 y 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (en adelante CADH), artículos 2 inc. 2, 10 inc. 2 del PIDESC; art. 2 inc. 2, 10 inc. 2 y 26 del PIDCyP; artículo VII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en lo sucesivo DADDH); art. 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (en adelante DUDH); artículos 1, 5 inc. 11 ap. 2 inc. de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDM).

La observación en el plano de la realidad de la existencia de un tratamiento peyorativo, fundado en la construcción social de género, conllevó a que se objetivizara



una hipótesis de discriminación en el artículo 182 de la L.C.T.

La regla legal se enmarca en las acciones positivas desarrolladas para contrarrestar las diferencias derivadas del estereotipo femenino que en la estructura patriarcal (hoy en crisis) está asociado al cuidado de los hijos, así como a la organización y sostenimiento del hogar y generan una subyacente construcción social que coloca al género femenino en un pie de absoluta desigualdad frente al hombre (cfr., Simone De Beauvoir, *El segundo sexo*, tomo II, p. 414 y siguientes, Ed. Siglo veinte).

El establecimiento de reglas objetivas, permite cristalizar comportamientos socialmente reprobables a través de datos fijados *ex ante*. para que surta efecto la garantía, entonces, se establecieron recaudos formales e incluso una presunción sustancial (arts. 177 y 178 LCT).

A partir del año 1994 se ha operado un cambio paradigmático, ya que hemos ingresado en la etapa de la plena vigencia de los derechos humanos fundamentales.

Este paradigma ha obligado a reexaminar y reelaborar interpretaciones ortodoxas y con profundo arraigo en la conciencia jurídica formal, fundamentalmente por la incorporación de un cuerpo de normas que subvirtieron la jerarquía normativa, los valores y los principios de solución de los casos.

Sin embargo y aun fincados en este paradigma, no debe perderse jamás de vista que la cuestión tratada, es una hipótesis de discriminación objetivada que, como tal, debe reconocer un margen razonable apreciación en orden a sus excepciones.

Esta precisión tiene por finalidad poner de relieve que todo el valor social que conserva la regla objetiva se desnaturaliza cuando se aplica en forma desviada a hipótesis en que no tiene vocación de regir, llevándola a



extremos que conectan irreflexivamente hechos aislados y consecuencias normativas.

Como bien se afirmó en la sentencia, el instituto tutelar reposa en una presunción cuyas premisas de activación no se encuentran controvertidas en el presente caso (la fecha del alumbramiento y el período correlativo de la protección legal).

Entiendo que si bien lleva razón la actora cuando afirma que fue tratada en forma desigual respecto a sus compañeros, no es menos cierto que se trata de una desigualdad de personas que se encontraban en una situación inicial diferente, aspecto soslayado en la argumentación de la recurrente y que resulta decisivo para encuadrar la situación en forma inversa a la postulación revisora.

Como bien afirma José Daniel Machado, la discriminación y el trato desigual tienen a esta última por sustrato común, por cuanto todo hecho de discriminación presupone un trato diferenciado (aut. cit., "Discriminación y trato desigual: Una diferencia jurídicamente relevante", páb. en Revista de Derecho Laboral, 2008-2, p. 44, Rubinzal Culzoni).

Con ello, el trato desigual es condición necesaria pero no suficiente para que exista discriminación, calificación que requiere necesariamente un «motivo», elemento que a su vez tiene correlato con un factor social de vulnerabilidad, que en el caso es la mirada peyorativa de la condición de madre en cuanto rol que -en el estereotipo social que obviamente cuestionamos- disminuye la productividad del género femenino, medido en términos puramente economicistas.

El artículo 1 del Convenio 111 de la O.I.T. define el término discriminación del siguiente modo:

«[...] A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de (...) sexo, religión, opinión



política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”

Como se advierte y he subrayado, la regla convencional es clara al aludir al «basamento en motivos» como un elemento cardinal del concepto.

Pues bien, en el caso del artículo 177 el punto de partida es la discriminación, aunque permite al empleador acreditar que su comportamiento respondió a otro motivo que excluya la hipótesis tutelada.

Señalé anteriormente que la trabajadora fue objeto de un trato desigual en relación a quienes fueran sus compañeros de labor, mas este comportamiento del empleador - lejos de resultar antijurídico-, tuvo sustancial arreglo con la directiva del artículo 177 de la L.C.T., que garantiza la estabilidad en el empleo durante la gestación.

Consecuentemente, no puede establecerse -como postula la recurrente- que el obrar de la empleadora al distinguir situaciones jurídicamente diferentes, haya comportado un tratamiento desigual que el ordenamiento jurídico censure a través del artículo 81 de la L.C.T. y 16 de la Constitución Nacional.

Lo que se constata en el presente caso es que, más allá que el empleador puso las condiciones necesarias para que el despido indirecto resultara legítimo, tal proceder no trae solapado el móvil de vulnerar el bien jurídico tutelado.



Interpreto que, contrariamente, el sostenimiento de la relación de trabajo de la actora en distinción de la de los restantes compañeros, apunta una conducta respetuosa del artículo 177 de la L.C.T., que -por lógica- excluye que haya mediado un posterior móvil subjetivo segregacionista por la condición de maternidad.

Pese a que resulte reprobable a la luz del artículo 66 de la L.C.T. la variación de las condiciones de trabajo, el examen circunstanciado de los hechos de la causa demuestran que la empleadora recurrió a tal proceder con un propósito distante de discriminar negativamente a la trabajadora por su condición de madre; este no era otro que dar continuidad al contrato, si bien en condiciones que la trabajadora -como se ha visto- no estaba jurídicamente obligada a aceptar-.

En suma, si la regla en que apoya su planteo la parte apelante ha sido ideada para contrarrestar los efectos de la construcción social que coloca en situación de vulnerabilidad a la madre, debe utilizarse en forma enfática en los casos que corresponde, pero evitarse con idéntica energía su utilización desviada, puesto que ello a la postre no hace más que socavar la legitimidad social de la protección.

IV.- En virtud de lo considerado, propongo al acuerdo rechazar los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, y confirmar íntegramente la sentencia.

Las costas de la Alzada se imponen en el orden causado, en atención a la existencia de vencimientos recíprocos (arts. 17, ley 921; 68 y 71 C.P.C.C.).

Se regulan los honorarios de los letrados intervinientes en esta Alzada, en el 30% de lo establecido en el pronunciamiento de grado y a los que actuaron en igual carácter (art. 15, LA).

TAL MI VOTO.



El Dr. **Medori** dijo:

Por compartir la línea argumental y solución propiciada en el voto que antecede, adhiero al mismo.

Por ello, esta **Sala III**,

RESUELVE:

1.- Rechazar los recursos de apelación interpuestos y confirmar la sentencia de fs. 224/230 vta.

2.- Imponer las costas de Alzada en el orden causado (arts. 17, Ley 921; y 68 y 71, C.P.C.C.).

3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes en esta Alzada, en el 30% de lo fijado a los que actuaron en igual carácter en la instancia de grado (art. 15 LA).

4.- Regístrese, notifíquese y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dr. Fernando Marcelo Ghisini - Dr. Marcelo Juan Medori

Dra. Audelina Torrez - SECRETARIA