

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO
SECRETARIA LABORAL - N° 3

SENTENCIA N° 10/2021

///MA, 12 de febrero de 2021.

Visto: Las presentes actuaciones caratuladas: “**PANATEL S.A. S/QUEJA EN: G., N. B. Y OTROS C/PANATEL S.A. S/ORDINARIO (I)**” (Expte. N° PS2-988-STJ2020), puestas a despacho para resolver, y

CONSIDERANDO:

El señor juez doctor Sergio M. Barotto dijo:

1. Antecedentes de la causa:

Mediante sentencia dictada con fecha 7 de noviembre de 2020, la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche hizo lugar parcialmente a la demanda interpuesta por las accionantes y condenó a Panatel SA a: 1) Respetar el derecho de preferencia de las actoras a ser convocadas a cubrir puestos de extras y/o eventuales cuando se configuren las situaciones previstas en el acuerdo celebrado entre las partes; 2) Respetar el derecho de preferencia a ser convocadas a cubrir puestos de trabajo que en el futuro quedaren vacantes y/o se crearen por parte de la empresa, en la categoría de mucamas o superior, bajo modalidad de prestación continua; en ambos casos teniendo en cuenta la antigüedad que cada una de ellas registre; 3) Abonar a cada una de las actoras una suma determinada en concepto de daño moral, con intereses desde la fecha del inicio de la demanda hasta el efectivo pago.

Rechazó el rubro pretendido en concepto de pérdida de chance. Impuso la totalidad de las costas a la parte demandada con fundamento en que no opuso defensa alguna respecto del rubro rechazado.

Para así resolver, tuvo por acreditado que las accionantes desarrollaron tareas laborales bajo modalidad por temporada (invernal), desempeñándose como mucamas en la categoría hotel 5 estrellas, rigiendo el Convenio de Empresa N° 95 y el CCT N° 362/03.

Además, en el marco de la valoración de los convenios firmados en sede administrativa, remarcó que el último contrato fue homologado el 07-04-14 por disposición N° 052/14 (respuesta oficiatoria UTHGRA reservada en sobre B693C1/1) y estableció -entre otras condiciones pactadas- la obligación de priorizar por sobre otras contrataciones de personal eventual o extra la de las trabajadoras firmantes del acuerdo, manteniendo de allí en más su compromiso mientras la necesidad lo requiera según el nivel de ocupación del establecimiento, utilizando rotación de los trabajadores, manteniendo el principio de equidad y de no discriminación entre firmantes.

Agregó que la empleadora no cumplió con los contratos respecto a la convocatoria a cubrir puestos de extras y eventuales a las trabajadoras de temporada de invierno conforme las denuncias, conflictos, negociaciones realizadas en sede administrativa, intercambio epistolar y declaración testimonial producida en autos, mediante la cual, constató que Panatel SA contrató a cuatro empleadas, primero como extras y luego bajo prestación continua, ingresando en la categoría 4 estrellas.

Resaltó expresiones efectuadas por la empleadora en cuanto afirmó el cumplimiento de los Acuerdos, pero luego sostuvo que no tenía la obligación de cumplir con la convocatoria con el fundamento de que está dentro de sus facultades, según los criterios de idoneidad, cubrir vacantes y/o los nuevos puestos que se generen en la empresa.

El Tribunal de origen hizo hincapié en la subsistencia de los deberes de conducta recíprocos y la concerniente aplicación de los derechos que la ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, sobre las trabajadoras por temporada, sumando a ello, los principios rectores de la LCT (arts. 4; 7; 9; 11; 12; 17; 62; 63; 81) y la progresividad de los derechos de los trabajadores a medida que registren mayor antigüedad (arts. 150; 208; 221; 231; 245 LCT).

A la par, contempló la facultad del empleador de organización de la empresa (art 64 LCT) y los límites establecidos respecto de su poder de dirección, en cuanto se establece la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

De esta forma, respecto a la primera decisión señaló que conforme los acuerdos suscitados en sede administrativa, el reconocimiento por parte de la demandada en cuanto declaró haber cumplido con dicha convocatoria y el análisis de la prueba testimonial, mediante la cual advirtió que se convocó a cubrir extras de las trabajadoras según su antigüedad, dispuso que a las actoras les correspondía preferencia para ser contratadas por fuera de la temporada que normalmente cumplían.

Añadió que en términos de la preferencia de la convocatoria por antigüedad las partes suscribieron un convenio anterior al vigente, por medio del cual, se pactó dicha condición y que la demandada intempestivamente, al mes de su homologación intentó nulificar. Tal conducta fue considerada contradictoria de sus propios actos.

A partir de los principios de interpretación, aplicación de la norma más favorable para el trabajador y de la irrenunciabilidad establecida en el artículo 12 LCT, el Tribunal asimiló que resultaría contrario a los mismos interpretar que el posterior acuerdo suscripto implicaba dejar sin efecto la preferencia por antigüedad para la convocatoria de las actoras establecida en el acuerdo anterior, teniendo en cuenta el principio de progresividad de los derechos de los trabajadores a medida que registraren mayor antigüedad.

Por otro lado, en cuanto a la aplicación del art. 71 del CCT 362/03 precisó que sólo se refiere a las circunstancias en que se produzca la disponibilidad de un puesto de trabajo ya existente y que no previó, expresamente, el derecho de preferencia ante la creación de nuevos puestos de trabajo, por ello es que no resultaba dicha normativa aplicable respecto de los cuatro nuevos creados por la empresa. Sin embargo, frente al vicio convencional expresó que correspondía acudir a otras formas de interpretación cuando la literal no soluciona la cuestión respecto de la normativa aplicable y se inclinó por la teoría del conglobamiento por instituciones.

En esta línea, aludió que, si bien el empleador tiene la facultad de organización y dirección de la empresa, la misma se encuentra limitada, en el sentido de que debe ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y exigencias de la producción sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Encontró acreditado que las personas que fueron contratadas bajo modalidad de prestación continua para cubrir cuatro nuevos puestos de trabajo creados por la empresa, se desempeñaban con anterioridad como extras y que nada explicó la demandada respecto de las accionantes conforme su derecho por el convenio celebrado. Consideró que el empleador debió tener presente la mejora de los derechos personales y patrimoniales de las trabajadoras que ya eran empleadas con anterioridad a las efectivamente contratadas.

Por esa razón, concluyó que la demandada transgredió el deber de dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones (81 LCT) y que incurrió en la prohibición de discriminación al momento de decidir quienes cubrirían los puestos de trabajo, lo que -a juicio del Tribunal- fue acreditado con la calificación hacia las actoras, de parte de la accionada, de tener rendimiento entre medio y bajo sin acreditar dicha circunstancia.

Expuso, la Cámara, que se evidenció la conducta discriminatoria al referir, la recurrente, que las accionantes efectuaron reclamos infundados e improcedentes durante toda la relación laboral, y contrariamente afirmar la recepción de los reclamos al haber sido reconocidos sus derechos mediante la suscripción de dos acuerdos ante la Secretaría de Estado del Trabajo y que, a su vez, quedó plasmada por un testimonio que mencionó que las personas contratadas detentaban una

categoría menor que las accionantes y debían trabajar más, configurándose -según su valoración- una discriminación por categoría.

Aplicó los precedentes “Pellicori” y “Sisneros” de la CSJN en cuanto a la producción y valoración de la prueba.

Asoció que la conducta discriminatoria de la demandada excluyó la posibilidad de acceder a una modalidad contractual más beneficiosa para las accionantes basada en conceptos relacionados con un deficiente desempeño de sus tareas, por reclamos generalizados protagonizados por las mismas y en virtud de su categoría representaban un mayor costo laboral para la empleadora.

Adicionó que tratándose de trabajadoras mujeres y constatada la conducta discriminatoria, correspondía aplicar las Convenciones y leyes específicas de protección de las mismas y juzgar el caso bajo la perspectiva de género atento la desigualdad estructural en que se encuentran insertas las mujeres trabajadoras tanto en el acceso al empleo como su permanencia y posibilidad de desarrollo en el mismo. Citó normativa y decidió hacer lugar a la indemnización en concepto de daño moral.

Por otra parte, rechazó la procedencia del rubro pérdida de chance con el motivo de que el número de puestos creados por la empresa para el desempeño de tareas de mucama de prestación continua hubiera sido imposible de ser ocupados por la totalidad de las accionantes, resultando difícil, incluso, en caso que la empleadora hubiere cumplido con convocarlas a cubrir esos puestos, saber cuál de ellas lo hubiera logrado a fin de determinar la pérdida de chance sufrida.

Contra lo decidido, se alzó la parte demandada a través del recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, cuya denegación dio origen a la presentación de la queja en estudio.

2. Recurso de Inaplicabilidad de ley:

En oportunidad de articular el remedio principal, la parte recurrente arguyó que la sentencia en crisis empleó el supuesto previsto por el art. 72 del CCT N° 362/03 no siendo aplicable en autos. Al respecto, marcó que no existió una vacancia propiamente dicha, sino que se generaron nuevos puestos de trabajo con carácter efectivo.

Mencionó que correspondía reiterar los argumentos brindados en la contestación de demanda en relación a la norma citada, y la vulneración de la potestad del empleador establecida en el art. 65 LCT, afectando su facultad de dirección, organización empresarial y el derecho a contratar en el art. 14 CN, en la exposición de motivos del Convenio Zonal de Empresas año 95.

Invocó que el Tribunal de mérito efectuó una interpretación dogmática del art. 65 LCT y del principio de progresividad de los derechos del trabajador. Tras transcribir parte de la sentencia exteriorizó que fue creado un derecho de preferencia no previsto en las normas invocadas en el fallo, arrogándose la facultad de legislar. Manifestó la afectación del art. 19 de la CN e insistió en que ninguna normativa estableció la preferencia para contratar con fundamento en la antigüedad de los trabajadores. Citó precedente de la Cámara y en relación al principio de progresividad, dijo que para que se produzca una adquisición de derecho primero deben estar reconocidos por una ley.

Adujo una errónea interpretación del art. 81 LCT con fundamentos dogmáticos sin sustento fáctico jurídico, ni probatorio y la falta de configuración de acto discriminatorio alguno por motivos de sexo, gremiales o categoría laboral.

Introdujo, en referencia a la prueba testimonial, mediante la cual la Cámara corroboró la prueba de la discriminación, que fue sacada de contexto y describió el marco normativo al que dicho testimonio refiere según su opinión valorativa.

En segundo lugar, la recurrente se agravió por entender que la sentencia resolvió extra petita ante la falta de imputación de acto u omisión discriminatoria por la parte actora, habiendo sido resuelto por el Tribunal -según sostuvo- de oficio. Interpretó que ello colocó a la recurrente en estado de indefensión tornando nula e insalvable la sentencia dictada, conforme los arts 34, inc. 4 y 163, inc 6 del CPCyC. Declaró que la Cámara efectuó un “reordenamiento” para hacer lugar a la demanda, violando el derecho de defensa y los principios de igualdad, bilateralidad y equilibrio que gobiernan el proceso. Citó jurisprudencia en relación al concepto de extra petita.

Manifestó la prescindencia de pruebas esenciales y que el decisorio no se ajustó a las constancias obrantes de la causa, tanto de los hechos compositivos de la litis como de las pruebas rendidas en autos. Reconoció que la cuestión implica remitir a cuestiones de hecho que supone ingresar en la valoración de los elementos probatorios por cuanto -según su reflexión- se encuentra configurado el supuesto de arbitrariedad.

Presentó como argumento recursivo que las disposiciones contenidas en la CEDAW resultan inaplicables porque -según sostuvo- existió identidad de género entre las actoras y las nuevas personas contratadas. Apuntó que, por tales motivos, se perpetró un erróneo encuadramiento jurídico del asunto debatido.

En tercer lugar, planteó la errónea interpretación de los Acuerdos suscriptos por las partes ante la Secretaría de Estado de Trabajo y la introducción de hechos no alegados por las actoras al afirmar, la Cámara, que la demandada intentó intempestivamente nulificar el primer Acuerdo. Para apoyar dichas afirmaciones desarrolló argumentos respecto a los hechos de los antecedentes que dieron lugar a la tramitación de dichos Acuerdos.

Especificó que el segundo Convenio modificó al anterior en cuanto la condición de antigüedad para convocatoria a cubrir puestos extras/eventuales fuera de la temporada invernal.

Puntualizó que el hecho de que se haya contratado a otras personas para cubrir necesidades operativas no implicó la violación de compromiso alguno por -según su posición- encontrarse la partes en conflicto sobre la vigencia del contrato.

La cuarta cuestión impugnativa reseñó la contradicción del fallo respecto a los criterios valorativos para la procedencia de los rubros reclamados, daño moral y pérdida de chance.

Adujo que resultó contradictorio rechazar el rubro pérdida de chance partiendo de la premisa de que el número de puestos creados por la empresa para el desarrollo de las tareas de mucama de prestación continua no hubiera sido posible de ser ocupados por la totalidad de las actoras, y no considerar dicha situación para la procedencia del daño moral.

Respecto a la imposición de costas, la recurrente objetó la aplicación del art 68 del CPCyC y 25 Ley P N° 1504 por falta de fundamentación (art. 163 inc. 4 CPCyC) en tanto debió aplicarse el art. 71 CPCyC y el art. 20 de la LA, al existir vencimientos parciales y mutuos por el rechazo del monto reclamado en concepto de pérdida de chances. Citó jurisprudencia.

3. Denegatoria.

El Tribunal de grado denegó el recurso con fundamento en que los agravios se sustentaron en cuestiones ajenas a la instancia de casación sin configurar una crítica razonada de la sentencia sino una disconformidad subjetiva con lo resuelto y evidenció que los fundamentos desarrollados resultaron una reiteración de aquellos expresados en la contestación de demanda.

Marcó que la recurrente cuestionó la sentencia por la interpretación de los hechos, selección y valoración de las pruebas acusando absurdidad, pero que no señaló los hechos y pruebas que fueron valoradas resultando ser expresiones de disconformidad subjetiva y que, confeccionó un análisis transgiversado de los fundamentos de la sentencia que no se compadece con una completa o atenta lectura de la misma, respecto a la aplicación del art. 72 del CCT 362/03 atento que selecciona partes del fallo omitiendo referirse al razonamiento completo.

Recalcó que no existió desvío lógico y que se citaron los principios del Derecho del Trabajo consagrados en la normativa a fin de realizar una ponderación de los derechos en juego para luego aplicarlos concretamente al caso refiriéndose a los hechos, constancias de la causa y prueba producida.

En referencia a la crítica por la aplicación de interpretación por conglobamiento de los institutos aclaró que la apelante desinterpretó lo establecido en la sentencia confundiendo lo resuelto, y afirmando erróneamente que se ha aplicado el art. 72, sin señalar el desvío lógico del razonamiento expresado en la sentencia.

Respecto a la falta de invocación de la parte actora de conducta discriminatoria y de la ley 23592 reveló que la recurrente contraría lo expresado en la demanda. Transcribió partes de la misma referidas a los actos discriminatorios y manifestó que no se configuró arbitrariedad por incongruencia y tampoco se dictó un fallo extra petita, cuestión que conforme la traba de la litis y hechos controvertido -según postura del Tribunal- no afectó la garantía de defensa en juicio alegada por la recurrente.

Concretó que resultaba improcedente la acusación de introducir una cuestión debatida de oficio y desestimó que no resultan aplicable al caso los precedentes mencionados y que resultaban contestes con el citado por la parte actora.

Sobre la inaplicabilidad de la Convención, el Tribunal indicó que la crítica desinterpretó no solo su inaplicabilidad sino el modo en que la misma fue utilizada como fundamento jurídico de la sentencia. Argumentó que el acto u omisión discriminatorio hacia las mujeres no resulta solo aplicable cuando la cuestión se refiere a conflictos entre géneros, sino a la tutela referida de la que gozan las mujeres frente a actos discriminatorios del estado o de particulares sin necesidad de distintos géneros de quien comete tal acto u omisión.

En respuesta a la cuestionada valoración de la prueba testimonial, refirió que no es materia de revisión para este Cuerpo.

Por último, exteriorizó que la recurrente confundió lo resuelto en la sentencia al considerar que debe primar la libertad de contratación, ello por cuanto -según sostuvo el Tribunal- este derecho no puede considerarse vulnerado por lo decidido en tanto el fallo establece un derecho de las actoras a ser convocadas a cubrir y no a ser contratadas.

En cuanto al cuarto agravio, la Cámara entendió que se trataban de daños de diferente naturaleza jurídica, encuadramiento normativo y sustento fáctico, que no hubo desvío lógico del razonamiento del sentenciante y que la crítica resulta infundada.

En materia de la imposición de costas aludió que las actoras realizaron un planteo general y carente de toda referencia, sin refutar la postura del Tribunal en cuanto impuso las costas en base al principio general de la derrota con fundamento en que la demandada no opuso defensa alguna a la pretensión basada en el rubro pérdida de chance. Citó jurisprudencia.

4. Análisis del caso:

Ingresando en el análisis del mérito jurídico del recurso de queja interpuesto con fecha 08-07-20 corresponde adelantar criterio en el sentido de que carece de chances de prosperar porque los fundamentos no rebaten ni demuestran el error en el razonamiento denegatorio de la Cámara y porque no cumple con el requisito requerido de autosuficiencia.

En primer lugar, la quejosa alude que la sentencia denegatoria del recurso principal, dictada el 05-03-20 fue suscripta por los jueces doctores Marigo y Lagomarsino obrando al final una nota de la Secretaría, mediante la cual, se dejó constancia que la jueza doctora Marina Venerandi no suscribió la misma por encontrarse en uso de licencia. Alega que resulta un hecho imposible e inexistente que la doctora Venerandi haya intervenido en el debate de la Resolución por cuanto al momento en que el expediente pasó al Acuerdo ya se encontraba en uso de su licencia, indicando el período desde el 26-02-20 hasta el 06-03-20, inclusive.

Por dichos motivos, solicita la nulidad de la sentencia considerando que tal circunstancia es de una gran irregularidad e ilegalidad inusitada, puesto que el Tribunal debe integrarse con tres miembros y en el caso de autos fue integrado con dos de ellos.

En tal sentido, es dable recordar que el acceso a la revisión que se reclama mediante la interposición de la presente queja se encuentra condicionado a la observancia de las obligaciones procesales impuestas a la parte recurrente por el art. 299 del CPCyC y la doctrina legal establecida al respecto.

En efecto, se advierte que la parte recurrente omite acompañar los elementos o las piezas del expediente principal que resultan fundamentales para demostrar sus alegaciones respecto a la mencionada cuestión preliminar invocada en la presentación.

En este sentido, la quejosa debió acompañar copia obrante en el expediente principal de la cual surja la fecha de sorteo de la votación correspondiente para emitir la decisión de cada uno de los jueces miembros de la Cámara del Trabajo que dictó la resolución denegatoria, por tratarse de una pieza elemental a los fines de que este Cuerpo proceda a evaluar la procedencia de la nulidad planteada.

La omisión aludida determina que la vía de hecho intentada no satisfaga el recaudo de autosuficiencia exigido tanto por el ordenamiento procesal como por una reiterada y conocida doctrina de este Superior Tribunal de Justicia. Al respecto, se ha dicho “El quejoso debe acompañar todos aquellos instrumentos que hacen al recaudo de la autosuficiencia recursiva de la queja a fin de que su propia presentación permita al Tribunal abocarse a su estudio de manera completa y obtener una visión global del encuadre que corresponde” (STJRNS3: Se. 16/17 “Municipalidad de San Carlos de Bariloche”).

Del mismo modo, efectuado un análisis de los agravios del recurso de queja se advierte su insuficiencia en orden a lograr la apertura de la instancia recursiva extraordinaria pretendida. Ello es así porque los argumentos aludidos no demuestran la arbitrariedad en que habría incurrido la Cámara al denegar el recurso incoado.

La recurrente sostiene que el recurso de inaplicabilidad de ley se encuentra debidamente fundado en derecho, que realizó una crítica razonada y que demostró la arbitrariedad de la sentencia. Igualmente, que el auto denegatorio no se encuentra fundado, que desconoce y omite el cuestionamiento de derecho formulado por su parte en el recurso principal. Si bien transcribe partes pertinentes de la denegatoria e intenta rebatir los argumentos, no cumple con el requisito esencial de este remedio procesal que consiste -precisamente- en refutar con una réplica precisa, demostrada y cabal de las motivaciones tenidas en cuenta por la Cámara para rechazar el recurso principal.

La presentación formulada no rebate los fundamentos vertidos por la Cámara en oportunidad de efectuar el examen de admisibilidad que le es propio. De tal modo, la argumentación de la presentante resulta insuficiente, por lo que la queja carece de la fundamentación técnica mínima exigida para viabilizar su procedencia formal, circunstancia que resulta determinante para su rechazo.

Como ha dicho este Cuerpo, “El recurso de queja debe satisfacer una finalidad específica y primordial, cual es demostrar al Tribunal ad quem la inconsistencia de la resolución denegatoria de la instancia anterior, criticando puntualmente los argumentos del rehusamiento, replicando los componentes en los que se funda y acreditando la sinrazón del juicio de admisibilidad que le atribuye la legislación procesal” (cf. STJRNS3: Se. 39/18 “Klein”; Se. 66/18 “Torres”, entre otras).

En igual sentido, reiterada doctrina de este Superior Tribunal de Justicia sostiene que en la interposición de la queja no cuenta la mayor o menor razón con que el recurrente pudiera estimarse asistido con relación al fondo del asunto, sino la demostración cabal de la improcedencia de la denegatoria dictaminada por la Cámara del grado (cf. STJRNS3: Se. 72/17 “Juárez”, entre otras).

En síntesis, para ser fundada la queja no debe traer los argumentos enderezados a demostrar que el recurso principal es procedente sino que, el ataque debe estar dirigido a los fundamentos del interlocutorio mediante el cual se lo deniega, sin importar las razones de fondo impugnadas mediante el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley.

Además, cabe recordar que no es tarea de este Cuerpo suplir la inidoneidad técnica o la falta de fundamentación de quien recurre por esta vía de hecho, sin que se advierta que el grado exorbitara las facultades que le son propias en orden al juicio de admisibilidad que le cabe formular.

La exposición de la recurrente a lo largo de su escrito no logran conmover la solidez argumental en que se apoya el fallo en crisis, sino que constituyen una mera discrepancia subjetiva con la interpretación normativa, aplicación de los principios rectores del Derecho Laboral y valoración de la prueba rendida en autos que efectuó el Tribunal de grado a los efectos de pronunciarse sobre la decisión final, sin que se observe un desvío en el razonamiento o que lo decidido carezca de todo soporte lógico y racional, como pretende argumentar la recurrente, lo que permitiría la habilitación de esta instancia extraordinaria.

Se aprecia una intención dirigida a debatir las cuestiones fácticas que dieron origen al litigio y la valoración del material probatorio, en particular, de los Acuerdos formulados por las partes en sede administrativa y las declaraciones testimoniales, materia que es tarea privativa de los jueces de grado y que no puede ser revisada en esta sede por medio de la mera expresión de una opinión discrepante que no alcanza a patentizar el vicio denunciado.

En principio, los jueces laborales son soberanos en la apreciación de las pruebas, tarea en la que solo están limitados por la prudencia jurídica y en la que pueden, según su arbitrio, escoger los elementos de juicio prefiriendo unos y desechando otros, otorgándole la jerarquía que en cada caso les corresponda.

Específicamente sobre la prueba testimonial, este Superior Tribunal de Justicia tiene dicho que resulta extraño al recurso extraordinario todo lo ligado con el análisis de los testimonios orales prestados en la vista de causa, lo vinculado con la mayor o menor veracidad de los testigos, y/o respecto del grado de convicción que pudieran proyectar los dichos de unos u otros (cf. STJRNS3: Se. 112/05 “Coliqueo”). Y si bien es cierto que tal regla puede ceder ante el excepcional supuesto de arbitrariedad o absurdidad, esa anomalía no puede fundarse en la eventual disconformidad de la parte con el resultado del litigio o con la apreciación de las circunstancias del caso, sino que debe ser desarrollada acabadamente en los términos de la doctrina de este Superior Tribunal de Justicia. En el caso “sub examine”, no advierto que se configure de modo evidente y manifiesto tal excepcional hipótesis (cf. STJRNS3: Se. 87/18 “Llanos”).

En cuanto al agravio referido a la imposición de las costas basta señalar que, según viene sosteniendo este Cuerpo, tal temática constituye una materia propia de los jueces de grado y absolutamente ajenas a esta instancia extraordinaria. Ello es así ya que los Tribunales de mérito son los que se encuentran en mejores condiciones para evaluar el desarrollo de todo el proceso en su conjunto y determinar luego a quién corresponde soportarlas (STJRNS3: Se. 6/17 “Lasalle”, entre otras).

5. Decisión:

Por las razones expuestas precedentemente, la queja deducida por la parte demandada en las presentes actuaciones carece de la pertinencia requerida en orden a su idoneidad formal y, en consecuencia, deberá ser rechazada (arts. 299 y ccdtes. del CPCyC y 57 y ccdtes. de la ley P N° 1504). -MI VOTO-.

El señor juez doctor Ricardo A. Aparian y la señora jueza doctora Adriana Cecilia Zaratiegui dijeron:

Coincidimos con lo manifestado por el señor juez preopinante por lo que adherimos a los fundamentos por él vertidos y VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO

El señor juez doctor Enrique J. Mansilla y la señora jueza doctora Liliana Laura Piccinini dijeron:

Atento a la coincidencia de los votos precedentes, NOS ABSTENEMOS de emitir opinión (art. 38 de la LO).

Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA RESUELVE:

Primero: Rechazar el recurso de queja deducida en las presentes actuaciones. Con costas (art. 68 del CPCyC).

Segundo: Declarar perdido el depósito conforme comprobante N° 86597956 de fecha 08-07-20 (art. 299 del CPCyC).

Tercero: Registrar, notificar y oportunamente archivar.

FIRMADO:

BAROTTO -Juez- APCARIAN -Juez- ZARATIEGUI -Jueza- MANSILLA -Juez en abstención- PICCININI -Jueza en abstención-

En igual fecha ha sido firmado digitalmente el instrumento que antecede en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ. Conste.

GOMEZ DIONISIO-Secretaria- STJ