

Expte. 13-04826959-6-1  
"EL ALDIJO S.A. EN J°  
159.939 "VERA..." S/  
REP."

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

El Aldijo S.A. y Miguel Ángel Vera, por intermedio de sendos apoderados, interponen Recursos Extraordinarios Provincial contra la sentencia dictada por la Quinta Cámara del Trabajo, en los autos N° 159.939 caratulados "Vera Miguel Ángel c/ El Aldijo S.A. p/ Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Miguel Ángel Vera, entabló demanda, por \$ 686.516,80, contra El Aldijo S.A., por los conceptos de vacaciones, S.A.C. e indemnizaciones por despido, por falta de preaviso y del artículo 2 de la Ley 25323.

Corrido traslado de la demanda, la parte accionada la contestó solicitando su rechazo.

El fallo hizo lugar parcialmente a la demanda por \$ 255.566,85.-

II.- AGRAVIOS:

1) Recurso de El Aldijo S.A.:

Se agravia la entidad recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; y que se aparta de la normativa aplicable y de las pruebas.

Dice que el demandante no hizo horas extras, que otorgó los francos del C.C.T. 389/04, y que los testigos no señalaron que al actor no se le cumplieron sus francos; que las vacaciones fueron pagadas; y que por lo que prosperó la demanda y por lo que fue rechazada, hubo un tratamiento distinto de los intereses, reduciéndose a la mitad los honorarios profesionales.-

2) Recurso de Miguel Ángel Vera:

El censurante asevera que el decisorio es arbitrario.

Expresa que se intentó una cesión de la relación laboral, prescindiéndose de su consentimiento; que era aplicable el artículo 229 de la L.C.T.; y que “Mr. Dog” no es sucursal del accionado.-

III.- Este Ministerio Público estima que los recursos extraordinarios provinciales interpuestos deben ser rechazados.

IV.- Recurso de El Aldijo S.A.:

La censura por los diversos tipos de intereses aplicados, diferencia que incidiría en la regulación de honorarios, no se avizora que esté abonada de interés jurídico cierto, por no mediar gravamen concreto, o perjuicio efectivo, en la sociedad ahora censurante, sino en los profesionales que la asistieron jurídicamente<sup>1</sup>, quienes no impugnaron el decisorio en crisis<sup>2</sup>, y son los propietarios exclusivos de los honorarios devengados por sus actuaciones judiciales, los que remuneran su trabajo personal<sup>3</sup>, agravio que es la medida de todo recurso<sup>4</sup>.

En cuanto a la crítica por las horas extras reconocidas, la misma es inatendible, porque la judicante controlada tuvo por probado, a través de los testimonios rendidos<sup>5</sup>, que los trabajadores de la actual impug-

---

1 Arg. arts. 2 ap. I- inc. a) *in fine*, 41, y 147 incs. 2° y 5° del C.P.C.C.T.

2 V. cfr. fs. 7 *in fine* de la presente pieza.

3 Arg. Art. 1 Ley 9131.

4 Cfr. Alsina, Hugo, “Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial”, t. IV, Juicio ordinario segunda parte, p. 191.

5 Se memora que se ha fallado, respecto de la valoración de la prueba testimonial en el proceso laboral y en virtud de la inmediación y la oralidad, que resulta importante la recepción directa y personal que hacen los jueces de grado, lo que posibilita una apreciación de los dichos de los testigos direccionada a la búsqueda de la verdad que no es revisable en la instancia extraordinaria [Cfr. S.C., expte. CUIJ: 13-02848935-2 (012174-11441901) “Stratton”, 01/07/2016]; y que los jueces laborales reciben, personal y directamente, los testimonios en la audiencia de vista de la causa, observan a los testigos, examinan su capacidad, credibilidad y habilidad al momento que declaran, escuchan directamente sus testimonios, perciben su lenguaje corporal, las notas de veracidad o mentira en los gestos, la voz, el nerviosismo o tranquilidad con que deponen, y valoran libre y soberanamente su fuerza probatoria, con el empleo de

nante tenían un franco compensatorio de veinticuatro horas, y no el exigido por el C.C.T. 389/04 de treinta y cinco horas. En otras palabras y más allá de lo consignado en las planillas de control horario, el Sr. Vera acreditó, de manera cabal, la efectiva realización de trabajos extraordinarios, y su existencia y habitualidad<sup>6</sup>.

Finalmente, el agravio referido a que las vacaciones fueron abonadas es improcedente, en virtud de que la pericia contable del C.P.N. Héctor Humberto Uano, seguida por la *A quo*, puntualizó que se le adeudaba al Sr. Vera un saldo de \$ 8.162,91 <sup>7</sup>.-

V.- Recurso de Miguel Ángel Vera:

A los efectos de dictaminar, se impone realizar algunas precisiones respecto a si la cesión de personal sin que comprenda el establecimiento, prevista en el artículo 229 de la L.C.T. como transferencia pura de la relación de trabajo, faculta al trabajador, que no da su consentimiento expreso y por escrito, exigido por dicho precepto para que la cesión tenga lugar como acto o negocio triangular<sup>8</sup>, pudiendo rechazarla sin necesidad de explicación alguna, ni invocar perjuicios actuales o futuros<sup>9</sup>, a considerarse injuriado y en situación de despido indirecto.

Se ha sostenido que la denuncia contractual normada por el artículo 242 de la L.C.T. es posible y rige durante todo el desarrollo del contrato de trabajo<sup>10</sup>, aunque los artículos 226 y 227 de dicho ordenamiento, recepten la posibilidad de que el trabajador se considere despedido en

---

las reglas de la sana crítica racional: sicología, lógica y experiencia (Arg. arts. 54, tercer párrafo; 61; y 69 incs. b) y e) de la Ley N° 3.918. V. cfr. tb. S.C., L.S. 380-131 y 464-000. En doctrina, Devis Echandía, Hernando, "Teoría General de la Prueba Judicial", pp. 251 y 272).

<sup>6</sup> Cfr. S.C., L.S. 458-092.

<sup>7</sup> V. cfr. fs. 46 vta. de los principales.

<sup>8</sup> Cfr. Tosca, Diego Martín, "Artículo 229", en Ackerman, Mario E. (Director), "Ley de contrato de trabajo comentada", p. 83.

<sup>9</sup> Cfr. Romualdi, Emilio y Florencia V. Ricci, "Transferencia y cesión del contrato de trabajo", en R.D.L.S.S. 2013-20, p. 2072.

<sup>10</sup> Op. cit. en 8, p. 77.

el contexto de la transferencia, arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Concretamente, se ha postulado que al dependiente que no está conforme con ser cedido a otro empleador, se le habilita el despido indirecto<sup>11</sup>, si el cambio del empleador le produce un daño<sup>12</sup> o un perjuicio que, estimado con el criterio del artículo 242 recién indicado, justifique el acto de denuncia, es decir una injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación<sup>13</sup>.

A mérito de los criterios expuestos, se considera que el embate en trato no puede prosperar, porque aun cuando en el caso de marras se hubiere configurado el supuesto del artículo 229 de la L.C.T., en el acto sentencial criticado se argumentó, razonable y fundadamente, que no se habían afectado derechos del Sr. Vera, que el cambio de lugar de trabajo era legítimo y no abusivo, que aquél no había probado perjuicio real, moral ni material, y que la decisión rupturista carecía de proporcionalidad y que no se había acreditado injuria, por lo que el despido había resultado injustificado.

Finalmente y en acopio, no debe perderse de vista que V.E. ha sentado que la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad, es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces, y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria<sup>14</sup>; y que la proporcionalidad entre la injuria y el despido, es una cuestión de hecho y de evaluación probatoria, actividad propia y discrecional de los jueces de mérito<sup>15</sup>. Concordantemente, se ha postulado que siempre será el juez quien, como tercero imparcial, ha de apreciar los hechos o el estado de cosas que se alegan como constitutivos de

---

11 Maccaferri, Patricia, "Responsabilidad en la transferencia y cesión de contrato de trabajo", en R.D.L.S.S. 2004, p. 1099.

12 Cfr. Grisolia, Julio Armando, "Manual de derecho laboral", p. 244.

13 Cfr. Vázquez Vialard, Antonio, "Derecho del trabajo y de la seguridad social", t. 1, p. 581.

14 L.S. 330-148; 447-245 y 460-172, entre otros.

15 L.S. 282-001.

justa causa<sup>16</sup>, determina si, en el caso concreto, se dio o no una situación que justifica la resolución contractual<sup>17</sup>, y debe calificar los hechos como injuriosos<sup>18</sup>.-

VI.- Por lo dicho, en conclusión, y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General aconseja el rechazo de los recursos extraordinarios planteados.-

DESPACHO, 24 de junio de 2022.-



Dr. HECTOR FRAGAPANE  
Fiscal Adjunto Civil  
Procuración General

---

<sup>16</sup> Cfr. Piroló, Miguel Á., "Legislación del trabajo sistematizada", p. 274.

<sup>17</sup> Cfr. Rodríguez Mancini, Jorge, Mario Ackerman y o.s., "Derecho del trabajo", t. 1, p. 68.

<sup>18</sup> Cfr. Etala, Carlos, "Contrato de trabajo", t. 2, 2019, p. 254.