

Expte. 13-04826748-8-1  
"LOMBARDO... EN J°  
160.063 "LOMBARDO..."  
S/ REP."

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General, del Recurso Extraordinario Provincial interpuesto por Hernán Alberto Lombardo contra la sentencia dictada por la Tercera Cámara del Trabajo, en los autos N° 160.063 caratulados "Lombardo Hernán Alberto c/ El Aldijo S.A. p/ Despido".-

I.- ANTECEDENTES:

Hernán Alberto Lombardo, entabló demanda, por \$ 804.180, contra El Aldijo S.A., por los conceptos de vacaciones, S.A.C., horas extras, y rubros indemnizatorios.

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

El fallo hizo lugar parcialmente a la demanda por \$ 62.139.-

II.- AGRAVIOS:

Se agravia el recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; que se aparta de pruebas; y que aplicó incorrectamente normas jurídicas.

Dice que el cambio del empleador, constituye una modificación del contrato de trabajo, que requería el consentimiento del trabajador; que el Aldijo S.A. y Mr. Dog, son empleadores distintos e independientes; y que no se acreditaron las notas de un grupo económico.-

III.- Este Ministerio Público estima que el recurso extraordinario provincial interpuesto debe ser rechazado.

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>1</sup>, pudiendo rechazarla sin necesidad de explicación alguna, ni invocar perjuicios actuales o futuros<sup>2</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>3</sup>, aunque los artículos 226 y 227 de dicho ordenamiento, recepten la posibilidad de que el trabajador se considere despedido en 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>4</sup>, si el cambio del empleador le produce un daño<sup>5</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>6</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

---

1 Cfr. Tosca, Diego Martín, "Artículo 229", en Ackerman, Mario E. (Director), "Ley de contrato de trabajo comentada", p. 83.

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

3 Op. cit. en 8, p. 77.

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

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

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

acto sentencial criticado se argumentó, razonable y fundadamente, que no se habían afectado derechos del Sr. Lombardo, que el cambio de lugar de trabajo era legítimo, 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>7</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>8</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 justa causa<sup>9</sup>, determina si, en el caso concreto, se dio o no una situación que justifica la resolución contractual<sup>10</sup>, y debe calificar los hechos como injuriosos<sup>11</sup>.

IV.- 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 del recurso extraordinario provincial planteado.-

DESPACHO, 05 de junio de 2023.-

---

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

8 L.S. 282-001.

9 Cfr. Pirolo, Miguel Á., "Legislación del trabajo sistematizada", p. 274.

10 Cfr. Rodríguez Mancini, Jorge, Mario Ackerman y ots., "Derecho del trabajo", t. 1, p. 68.

11 Cfr. Etala, Carlos, "Contrato de trabajo", t. 2, 2019, p. 254.