

**IUS VARIANDI". CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO. CLAUSULAS DE ACEPTACION ANTICIPADA DE CAMBIOS FUTUROS**

**PELOZO, LIDIA c/CLEANCO SA s/DESPIDO - CNTRAB. - SALA II - 18/7/1997**

Al imponer al trabajador un cambio de lugar en la prestación de tareas, la demandada no puede ampararse en que aquél prestó su consentimiento para cualquier cambio futuro en diversas cláusulas preim presas al firmar el formulario de solicitud de empleo. Ello así, pues estas cláusulas de aceptación anticipada de traslados indeterminados no son válidas -en principio- a menos que se invoquen circunstancias que justifiquen objetivamente tal pretensión.

SENTENCIA

Buenos Aires, 18 de julio de 1997

VISTO Y CONSIDERANDO:

Para resolver el recurso de apelación que ha sido interpuesto, la doctora María Laura Rodríguez dijo: Contra la sentencia que rechazara la demanda por considerar que la empleadora había ejercido dentro de los límites legales el "ius variandi", se alza la parte actora.

Considero que asiste razón a la misma. En cuanto a la solicitud de empleo firmada por el accionante y en base a la cual la demandada pretendía probar que aquél había dado su consentimiento para cualquier cambio futuro que se dispusiera en las condiciones de trabajo, considero que la empleadora no puede en el caso ampararse irrestrictamente en la cláusula impresa en el formulario de solicitud de empleo (ver fs. 29). Este tipo de cláusulas de aceptación anticipada de traslados indeterminados, no son -en principio- válidas a menos que se invoquen circunstancias que justifiquen objetivamente tal previsión (autos: "Miranda, Aurelio c/Tecnic Limp SRL s/despido", sent. 55987 del 7/12/1985 del registro de esta Sala).

En autos tales razones objetivas no se han dado, en tanto el traslado que se pretendió lo fue, sin saber las causas por la pérdida del contrato entre la usuaria del servicio y aquella que lo prestaba.

Por otra parte y en tanto la ley establece la razonabilidad del cambio así como la indemnidad del trabajador, tampoco resultan acreditadas, en tanto se ofreció a la actora un cambio de horario, de últimas horas de la tarde, a la mañana y una distancia desde la residencia de la actora de 1 hora 50 minutos (ver informe de fs. 110), lo que significaba por cuatro horas de trabajo otras casi tantas de viaje, lo que afecta la indemnidad de la trabajadora, ya que si bien se le ofreció sufragar los mayores gastos, nada concreto se ofreció respecto del mayor tiempo de viaje, en tanto las horas de trabajo eran las mismas.

En consecuencia, la situación de despido en que se colocó la actora se ajusta a derecho, por lo que propiciaré condenar a la accionada al pago de \$ 1.499,95, conforme discriminación efectuada por el experto contable a fojas 92, con más el interés del 15% anual desde que los créditos son debidos y hasta el 1/4/1993 y a partir de dicha fecha y hasta el efectivo pago el interés se fija en el 12% anual.

En virtud del nuevo resultado del litigio cabe dejar sin efecto la imposición de costas y regulaciones de honorarios practicadas en la instancia previa y determinar ambos conceptos en forma originaria, artículo 279 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Costas en ambas instancias a la accionada vencida (art. 68, CPCC).

Con tal directriz, tomando en cuenta el resultado del litigio, su valor económico, el mérito y extensión de la labor desarrollada y lo normado en el artículo 38 de la ley orgánica, artículos 6º, 7º, 8º, 9º, 19, 39 y concordantes de la ley 21839, como así también los mínimos arancelarios dispuestos en el artículo 12, inciso e), se regulan los honorarios por trabajos efectuados en la instancia previa de la siguiente manera, para la representación letrada de la actora la suma de \$ ... y para la representación letrada de la demandada la de \$ ..., a valores actuales (L. 23928). Asimismo, se fijan los derivados por la actuación de Alzada, de la representación letrada de la actora la suma de \$ ... y de la representación letrada de la demandada la de \$ ..., a valores actuales (L. 23928, art. 38 de la LO y art. 6º de la L. 21839).

El doctor Jorge Guillermo Bermúdez dijo:

Adhiero al voto de la doctora Rodríguez por compartir sus fundamentos.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125, segunda parte, L. 18345), el Tribunal RESUELVE:  
1) Revocar la sentencia recaída en la instancia anterior en todo lo que fuera objeto de crítica. 2) Condenar

a la demandada Cleanco SA a pagar dentro del plazo de cinco días a la actora Lidia Pelozo, la suma de \$ 1.499,95 (mil cuatrocientos noventa y nueve pesos con noventa y cinco centavos), la cual llevará los intereses ordenados en el considerando pertinente. 3) Dejar sin efecto la imposición de costas y regulaciones de honorarios practicadas en la instancia anterior. 4) Costas en ambas instancias a cargo de la accionada vencida. 5) Regular los honorarios profesionales en la forma dispuesta en el considerando pertinente.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

María L. Rodríguez - Jorge G. Bermúdez

## **LAS CLAUSULAS DE ACEPTACION ANTICIPADA DE TRASLADOS FUTUROS E INDETERMINADOS. LA MANIFESTACION DE CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR Y EL EJERCICIO DEL "IUS VARIANDI"**

NOTA AL FALLO

Viviana M. DOBARRO

I - Los antecedentes de la causa y el pronunciamiento de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

El pronunciamiento que analizamos ha sido dictado por la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo tras el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, quien se consideró agraviada por la sentencia de grado que estableció que su empleadora había hecho un legítimo ejercicio del "ius variandi" al modificarle determinadas condiciones de trabajo en razón de la aceptación de futuros traslados indeterminados, efectuada por la trabajadora al suscribir la solicitud de empleo.

En tanto que en la Alzada se privó de valor a la cláusula inserta en la solicitud de empleo firmada por la trabajadora en ocasión de ingresar a la empresa, por la cual aceptaba cualquier cambio futuro que se dispusiera en sus condiciones de trabajo. El Tribunal entendió que la empresa no podía ampararse irrestrictamente en dicha cláusula, ya que tal clase de cláusulas en principio no son válidas a menos que se invoquen circunstancias que justifiquen objetivamente dicha previsión.

La Sala II, en el caso en análisis, ha puesto especial énfasis en la acreditación de circunstancias objetivas que justifiquen la modificación, es decir, en la razonabilidad del cambio, así como en la indemnidad de la dependiente frente al mismo.

Por tales motivos, se entendió ajustada a derecho la decisión de la trabajadora de considerarse en situación de despido indirecto.

II - El ejercicio del "ius variandi" y la manifestación de consentimiento del trabajador

En primer término, cabe recordar que el empleador en su condición de titular de la empresa (organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, conforme al art. 5º, LCT) posee una serie de poderes o facultades que le confiere la ley en aras de un

mejor desarrollo de su actividad empresarial; ellos son, básicamente, poder disciplinario, poder de organización y poder de dirección, los que encuentran ciertos límites derivados de la especial naturaleza de la relación contractual de que se trata y por aplicación del principio protectorio (art. 14 bis, CN, y art. 4º, LCT). En consecuencia, tales límites han sido establecidos por el orden normativo en aras de que el ejercicio de los poderes jerárquicos del empleador no se torne abusivo o cause perjuicio al trabajador (ver al respecto el Cap. VII, LCT, titulado "De los derechos y deberes de las partes" y, entre otros, los artículos 62 y 69, LCT).

Dentro de dicho conjunto de poderes empresariales se encuentra la facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo, más conocida como "ius variandi", y que se encuentra reglada en el artículo 66, LCT.

El contrato de trabajo, por su bilateralidad y los restantes caracteres (consensual, personal, tracto sucesivo oneroso, conmutativo y de cambio), conlleva implícita -en principio- la imposibilidad de establecer unilateralmente modificaciones en las pautas contractuales. Tal principio general admite ciertas excepciones provenientes de la autorización consagrada en el referido artículo 66 de la ley de contrato de trabajo, norma que faculta al empresario a introducir cambios en la "forma" y "modalidades de la presentación de trabajo" siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un ejercicio razonable de dicha facultad: es decir, no puede ejercerse arbitrariamente, ya que el cambio debe ser funcional; debe estar vinculado al fin común de la empresa y a las necesidades de la producción. En consecuencia, debe estar fundado en razones objetivas que lo justifiquen.
- b) Que no se alteren modalidades esenciales del contrato: la posibilidad de que el empresario introduzca unilateralmente ciertas modificaciones en el contrato de trabajo encuentra como valla infranqueable el núcleo esencial del contrato, vale decir, aquellas condiciones esenciales que tuvieron en miras las partes al contratar. Se ha entendido que la jornada de trabajo, la categoría y la remuneración configuran dichos elementos básicos o núcleo esencial del contrato que no pueden modificarse unilateralmente. En tanto que con respecto a la posibilidad de que dichos cambios se produzcan en forma consensuada, se debe prestar especial atención a la limitación proveniente del artículo 12 de la ley de contrato de trabajo y a la nulidad de los acuerdos que signifiquen renunciaciones a derechos, así como a la valoración de la manifestación de consentimiento del trabajador a la luz del principio protectorio y de la situación de inferioridad propia de la relación de dependencia, cuestiones sobre las que volveremos.
- c) Que no cause perjuicio material ni moral al trabajador: en virtud del principio de "indemnidad del trabajador", la medida no puede afectar al dependiente ni moral ni materialmente. Por ello, si la modificación que el empresario pretende adoptar le significara al trabajador algún tipo de perjuicio, el empleador debería ofrecerle una justa compensación de los mismos, a fin de mantener el justo equilibrio de las prestaciones del contrato.

Finalmente, el artículo 69 de la ley de contrato de trabajo establece otro límite al "ius variandi", consistente en que esta facultad no puede usarse como sanción disciplinaria.

En consecuencia, el empresario que introduce unilateralmente una modificación al contrato de trabajo, respetando las limitaciones referidas precedentemente, estaría realizando un "legítimo ejercicio del "ius variandi" y, por el contrario, cualquier violación a tales limitaciones convertiría dicha conducta en un "ejercicio abusivo", situación frente a la cual el trabajador podría considerarse injuriado y en situación de despido indirecto, de conformidad con los términos del artículo 66 de la ley de contrato de trabajo. Cabe recordar que mucho se ha discutido en doctrina y jurisprudencia respecto a si el trabajador puede adoptar alguna otra medida distinta al distracto frente a un ejercicio abusivo del "ius variandi", debate en el que no nos adentraremos por evidentes razones de extensión de esta nota.

A esta altura, debemos referirnos a la posibilidad de que la modificación sea consentida por el trabajador, en cuyo caso, si se trata de un cambio introducido durante el curso de la relación laboral frente al cual el trabajador nada dijo y continuó con su prestación, parte importante de la doctrina -en postura que no compartimos- considera que dicho cambio ha sido aceptado y que con posterioridad nada se podría reclamar.

En primer término, sobre la cuestión planteada, debemos señalar que, aun cuando se entendiera que el silencio significa una manifestación de consentimiento en el sentido de aceptar la modificación -criterio que tampoco compartimos-, así como si se tratara de una aceptación expresa, el pacto en cuestión no podría significar una renuncia de derechos, de conformidad con los parámetros establecidos por el artículo 12 de la ley de contrato de trabajo.

Por nuestra parte, entendemos que en este supuesto resulta de plena aplicación la doctrina que emerge de los casos "Padín Capella, Jorge Daniel c/Lithoformas" (CSJN, sent. del 12/3/1987), "Bariain, Narciso T. c/Mercedes Benz SA" (CNTrab., Sala VI, sent. del 14/5/1985) y "Reggiardo de Henry, Irma c/Ferrocarriles Argentinos" (CNTrab., Sala VI, sent. del 14/8/1985), en cuanto a que la situación de inferioridad del trabajador frente a su empleador, propia de la relación de dependencia, lleva a que la manifestación de consentimiento del trabajador se encuentre condicionada y, en consecuencia, éste no siempre pueda adoptar "libremente" decisiones en el marco de su relación laboral (cfr. art. 954, CC); además, el mero hecho de que continúe trabajando no significa que haya otorgado su conformidad al cambio efectuado, por cuanto en el contexto actual cualquier reclamo durante la vigencia de un contrato de trabajo puede conducir a la ruptura del mismo, por lo que dicho silencio debe ser evaluado con suma atención (cfr. art. 58 LCT, y arts. 918 y 919, CC).

Ahora, cabe que nos preguntemos qué valor tiene la aceptación por el dependiente, al momento de la celebración del contrato de trabajo, de una cláusula por la cual en el futuro se efectuará algún cambio en sus condiciones de trabajo.

Al respecto, tendremos que contemplar diversas situaciones: si el cambio que se le comunica al dependiente consiste en una modificación futura y concreta que ya tiene prevista la empresa, por ejemplo, un traslado de toda la empresa a la nueva planta que se está construyendo, el trabajador al celebrar su contrato individual ya estaría aceptando como una de las condiciones del mismo un futuro traslado para el momento en que se ponga en funcionamiento la nueva planta; por lo que, si en tal oportunidad la empresa reajustara las prestaciones ya sea asumiendo los mayores costos del viaje o adoptando la jornada de trabajo a la nueva distancia que debería recorrer el trabajador, es decir, si ninguna afectación le provocara al dependiente el cambio en cuestión, éste no podría alegar un ejercicio abusivo del "ius varandi", ya que su contrato individual se habría perfeccionado con esta condición de un futuro traslado y se encontraría salvaguardado debidamente el principio de "indemnidad".

Por otra parte, si las características propias de la actividad que se va a cumplir implican necesariamente cambios continuos del lugar de trabajo o de los horarios, por ejemplo, si se tratara de un trabajador que ingresa a una empresa que brinda servicios de vigilancia a terceras empresas, la aceptación, al ingreso, de una cláusula por la cual se establecen futuras modificaciones del tipo de las referidas, no podría objetarse en la medida en que dichos cambios se efectuaran en razón de la funcionalidad de la actividad empresarial, y respetándose el principio de indemnidad, ya que se trataría del normal cumplimiento del contrato individual, salvo que no existiera un reajuste de las prestaciones, es decir, se ocasionara un perjuicio concreto al trabajador sin compensación por la empresa.

Por último, distinta es la situación por la cual en la solicitud de ingreso o en el reglamento interno de la empresa se establece una aceptación de futuros cambios en las condiciones de trabajo, sin determinación alguna del tipo de modificaciones o las razones por las cuales ellas se implementarían; la aceptación de dicha cláusula por parte del trabajador no sería válida, pues se trataría de una renuncia anticipada a futuros derechos que podrían derivarse del ejercicio abusivo del "ius variandi". En este punto, los artículos 7º, 12 y 13 de la ley de contrato de trabajo resultan de plena aplicación y son sumamente claros en cuanto a la nulidad de los pactos celebrados en tal sentido.

### III - Conclusiones

El fallo que hemos analizado rescata un tema que, si bien ha sido minuciosamente tratado y estudiado tanto en doctrina como en jurisprudencia desde antigua data, no por ello ha perdido actualidad o importancia, ya que en el contexto actual de las relaciones del trabajo se puede verificar una tendencia a que el sector empresarial incremente en los hechos sus poderes jerárquicos.

Al respecto, podemos observar que, si bien la ley le confiere al empleador una serie de facultades en el marco de un contrato de trabajo, se han establecido estrictos márgenes o límites para el ejercicio de ellas; entre ellos, que las decisiones del empleador se encuentren motivadas por las necesidades o la funcionalidad empresarial y con un estricto respeto del principio protectorio y de la indemnidad del trabajador. Por otra parte, cabe agregar que todo el ordenamiento jurídico sanciona el ejercicio abusivo de los derechos (art. 1071, CC) y entre tales derechos se debe anotar el "ius variandi".

El fallo que hemos comentado pone en cabeza del empleador la acreditación fehaciente de las razones objetivas que justifican la modificación introducida, la razonabilidad de la misma y la ausencia de perjuicio para el trabajador. El pronunciamiento de la Sala II se enrola en el respeto de los principios generales referidos, dando un paso importante en el difícil intento de que el ordenamiento jurídico tenga plena y efectiva vigencia en el estado actual de las relaciones laborales.