

lus variandi: El cambio de horario se tiene que justificar

Un Tribunal del Trabajo de la provincia de Buenos Aires condenó a la empleadora a indemnizar por despido indirecto, por entender que el trabajador estuvo en su derecho en considerarse despedido, atento al cambio arbitrario del horario de tareas dispuesto por la empresa. FALLO COMPLETO

Así lo decidió el Tribunal del Trabajo Nº 2 de la ciudad de Quilmes, provincia de Buenos Aires, integrada por Omar Coloccia, Máximo Campanari y Marta A. Russo, en los autos "Avila, Benito Emilio c/ Zincrom SRL S/ Despido". En el caso quedó probado que el accionante se desempeñó bajo relación de subordinación y dependencia de la accionada, habiendo ingresado con la categoría de oficial pulidor el 16-5-88 en el taller de cromado de la demandada, percibiendo como remuneración la suma de \$ 380.88, habiendo egresado con fecha 5-11-91 por despido indirecto dispuesto por el trabajador.

El actor señala que en el mes de octubre de 1991, la empleadora le informó que había resuelto modificarle el horario de trabajo, por lo que en adelante debería ingresar una hora más tarde de lo habitual (a las 8 en lugar de las 7 hs.) y retirarse también una hora más tarde de la jornada que venía cumpliendo en forma normal desde el ingreso (a las 17 en lugar de las 16 hs.). El actor contestó a dicha comunicación verbal, manifestando su oposición por no justificarse el cambio y porque además la modificación le causaba perjuicio, en tanto le hacía perder una hora diaria de su jornada, que utilizaba habitualmente en changas. Señala que no obstante esa primer comunicación (verbal) del cambio de horario, el actor siguió trabajando en horario habitual de 7 a 16 hs. hasta el día 30-10 cuando no se le permite el ingreso a las 7 hs., situación reiterada al día siguiente, ante lo cual cursó intimaciones por telegramas colacionados. Refiere que la notificación fehaciente del cambio de horario recién la practicó la demandada por cartadocumento del 30-10-91, juntamente con lo cual también notificó una sanción disciplinaria de suspensión por 24 hs. por incumplir el horario fijado y no presentarse a cumplir tareas el día 30-10-91. Relata que cuestionó la suspensión y que intimó el pago de los haberes caídos por vía telegráfica, y que, al reintegrarse a trabajar el día 2-11 ingresó a las 7 hs. y que el día 4 procedió de igual forma, laborando hasta las 9 hs, cuando fue obligado a retirarse del lugar de trabajo remitiendo entonces un telegrama colacionado cuestionando la negativa de tareas y el retiro de planta, e intimando a su vez el cese de la actitud contraria al contrato de trabajo que le resulta perjudicial, bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido. Señala que se presentó a trabajar el día 5 y que ante la nueva negativa de trabajo y no revisión de la suspensión aplicada, notificó a la empleadora el despido indirecto el mismo día 5-11-91. Luego de ello, recibió el día 8 carta documento de la patronal comunicándole nueva sanción, de 48 hs. de suspensión por incumplir el horario fijado, la que había sido despachada el día 2-10-91; rechazándola el dependiente el 8-11-91.

En definitiva, señala el actor que ha existido un unilateral y arbitrario cambio de horario inexplicado en cuanto a sus razones; el que resultaba además discriminatorio por no comprender más que al accionante y no a los restantes trabajadores de la firma.

En la contestación, la demandada rechaza la acción, alegando inexistencia de la injuria laboral invocada por el trabajador al no haber existido ejercicio abusivo del ius variandi, sino legítimo ejercicio de la facultad conferida por el art. 66 de la LCT.

Refiere que las tareas que se efectúan en el establecimiento constan de cinco pasos, que la tarea del actor se realiza en tercer lugar y que recién llegan las primeras piezas al mismo pasadas las 8 hs. razón por la cual se dispuso el cambio de horario, ya que entre las 7 y las 8 no había tareas que asignarle al dependiente. El vocal preopinante fue el doctor Coloccia, quien comenzó por

expresar que en el caso *"se observa absoluta orfandad probatoria respecto a la justificación por parte de la demandada, tanto en lo que hace a la justificación del cambio de horario, como en cuanto a la justificación del nuevo ordenamiento industrial, organización de la producción y/o necesidades al respecto; constando acuse de negligencia formulado por la actora en la audiencia de vista de la causa".* Agrega el magistrado que *"dos principios fundamentales enmarcan el "sub-lite". El uno, referido a la carga de la prueba; y el otro, al concepto de justa causa traído por el art. 242 LCT.-Con relación al primero, constante, uniforme y pacífica jurisprudencia sentada por la Suprema Corte de Justicia de esta provincia sostiene que "a quien alega en su defensa, incumbe la prueba en su aserto; toda vez que, de conformidad a una adecuada carga probatoria, deben demostrarse, en cada caso, los hechos y circunstancias a tenor de los cuales se pretenden obtener consecuencias jurídicas favorables En cuanto al segundo, la ley no establece en forma casuística las situaciones que autorizan a disolver la relación, sino que utiliza una forma genérica, de larga data, que recurre a la calificación de la conducta condicionante del despido justificado.- De tal manera, la LCT, acogiendo una firme corriente jurisprudencial, exige que la conducta del empleador que autorice el distracto sea injuriosa y tenga una gravedad tal que no consienta la prosecución de la relación laboral".* Para el juez, en el caso de autos, *"la demandada unilateralmente cambió el horario de trabajo que había sido normal y habitual para el trabajador por más de tres años, sosteniendo el legítimo ejercicio del ius*

variandi por particulares características de la explotación: trabajo en cadena, que hacía que el accionante (ubicado en el tercer estadio) recién comenzara su labor una hora después que el operario ubicado en el primer puesto de trabajo, no habiendo tareas que asignarle entre las 7 y las 8 de la mañana. No solo no acreditó esa circunstancia, sino que resultó acreditado que sólo había dispuesto el cambio de horario del accionante de autos y no así el de los trabajadores que ocuparan los puestos que seguían a continuación del mismo, quienes continuaron ingresando a las 7 hs. Luce insostenible que se cambiara el horario del tercer puesto por razones organizativas y se mantuviera sin cambios el ingreso del cuarto y quinto puesto de trabajo". (la negrita es nuestra) "La caída de dicho argumento", continúa el magistrado, "deja sin causa las suspensiones dispuestas por la patronal ya que particularmente sancionaban al actor por incumplir con ese nuevo horario dispuesto". El juez también recordó que "si el trabajador manifestó expresa oposición con el cambio de un elemento estructural de la relación (el horario por ejemplo) cabe tener por transgredido igualmente el art. 66 LCT . No se trata aquí de establecer si el cambio de "una hora" en el horario de labor es más o menos razonable, ya que las normas no se violan mucho o poco: simplemente son o no violadas. La indemnidad frena la posibilidad de que los cambios unilaterales sobre los elementos del contrato perjudiquen al trabajador afectado...El empleador - al variar el horario - es quien avanza sobre la esfera de derechos del trabajador, y debe por lo tanto pedir permiso para que "el otro" le "dé" lo que quiere, no estando autorizado para "tomarlo unilateralmente" y menos aún "quitarlo" ante la oposición clara del titular del derecho." (la negrita es nuestra) Por ello, siendo compartido el criterio del preopinante por el resto del tribunal, se resolvió condenar a la demandada a abonar la suma de \$ 2861.89.

Notas Relacionadas:

Un cambio irrazonable - 21/10/2002

Los límites del ius variandi - 02/10/2002

Archivos adjuntos:

"Avila, Benito Emilio c/ Zincrom SRL S/ Despido"

Todos los documentos están compactados en formato zip. Si no tiene instalado ningún descompresor en su máquina, puede obtenerlo haciendo click en el link correspondiente. - **Descompresor para Windows 3.X. - Descompresor WinZip para Windows 95, 98, NT, 2000. - Descompresor para Linux / Unix.** Si encuentra alguna dificultad o necesita ayuda escribanos a info@diariojudicial.com.

Dju