

### Los limites del ius variandi

La Cámara Nacional del Trabajo precisó los casos en que un trabajador puede considerarse despedido sin causa, como consecuencia de un ejercicio abusivo de la facultad del empleador de introducir cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo. FALLO COMPLETO

...

Así lo decidió la Sala VI del fuero, en los autos "Gonzalez Carlos Anibal C/ Laredo Y Asociados S.R.L. S/ Despido". En primera instancia quedó firme que para mantener un cliente, el demandado cambió al trabajador demandante no sólo de lugar de trabajo sino también de categoría ya que de encargado lo pasó a vidriero bajo la supervisión de otro encargado. Sin embargo, el juez entendió que en el caso, el empleador había hecho in uso adecuado de su derecho a variar las condiciones laborales y, por ello, que al trabajador no le correspondía considerarse despedido sin causa. Recordemos que el artículo 66 de la ley 20.744, de Contrato de Trabajo, establece que "El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa". Precisamente, el vocal preopinante en la Alzada, Rodolfo Capón Filas, analizó esta norma y expresó que "cuando se trata del ejercicio del denominado ius variandi, cabe tener en cuenta, de acuerdo a RCT art. 66, que la modificación es válida si: 1. Incide sólo en los elementos coyunturales de la relación ("No alteren modalidades esenciales del contrato"). 2. Responde a criterios de razonabilidad ("En tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad"). 3. No daña, en el supuesto de ser razonable ("Ni causen perjuicio material ni moral al trabajador"). Cabe tener en cuenta, además, que los elementos estructurales de la relación laboral son los siguientes: 1. Calificación profesional o valencia. De acuerdo a ellas es exigible el débito laboral. 2. Horario de trabajo. Separa tiempo laboral y tiempo libre a disposición del trabajador. 3. Remuneración. Permite acceder a los bienes naturales y culturales. 4. Lugar de trabajo. Permite planificar la vida personal. Cabe tener en cuenta, finalmente, que los elementos coyunturales son los siguientes: 5. Conformación de equipos de trabajo. 6. Ropa de trabajo. 7. Utilización de máquinas e instrumentos de producción". (la negrita es nuestra)

De lo anterior, concluye el camarista que "el campo de ejercicio de la facultad modificatoria uni/lateral es sumamente reducido, ya que se limita solamente a los elementos coyunturales de la relación, entre los que no se encuentra el cambio de horario". Por ello, para el magistrado, cabe revocar la sentencia porque el demandado, "para mantener un cliente, ha cambiado uni/lateralmente la categoría del actor, de encargado a simple trabajador, invadiendo de ese modo su espacio de libertad, ante lo cual la prueba del perjuicio causado es superflua porque, aunque el mismo no existiese, el cambio no estaba en la esfera del empleador. Al mismo tiempo, le ha cambiado el lugar de trabajo, elementos ambos que son estructurales en la relación". (la negrita es nuestra) Siendo compartido este criterio por el resto de los miembros de la Sala, se decidió revocar la sentencia apelada y hacer lugar a la demanda interpuesta condenando a la accionada a abonar al trabajador la suma de \$1.522,80, que devengará un interés anual a la tasa activa del Banco de la Nación Argentina, desde la mora al pago.

