

Contrato De Trabajo Facultades Del Empleador Ius Variandi Requisitos Razonabilidad

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Facultades del empleador. Ius variandi.

Requisitos. Razonabilidad Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario interpuesta por el trabajador, habida cuenta de que la ?infracategorización? dada por el cambio de tareas de supervisor de personal de mantenimiento a cumplir tareas de mantenimiento configuró un uso abusivo del ?ius variandi?.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 24 días del mes de noviembre de 2015, para dictar sentencia en los autos: ?VERA ORIA DANIEL ALBERTO C/ INPLEX S.A. Y OTRO S/ DESPIDO?, se procede a votar en el siguiente orden: LA DOCTORA ESTELA MILAGROS FERREIRÓS DIJO: I.- En este juicio se presenta el actor e inicia demanda contra INPLEX S.A. en procura del cobro de unas sumas a las que se considera acreedor con fundamento en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.- Aduce que la demandada es una empresa que se dedica a la manufactura plástica, elaboración de productos de polietileno (films y bolsas plásticas para supermercados), donde ingresó a trabajar con fecha 16-05-1985, como electricista para el mantenimiento y conservación de las instalaciones eléctricas y distintos artefactos electrónicos.- Más tarde -dice- en octubre de 1991 fue ascendido a ?Supervisor de Mantenimiento? y afirma que a principios del año 2005 se le advirtió que podía realizar un reclamo a la empleadora por un plus por antigüedad del Convenio Colectivo 419/2005 que le correspondía percibir por lo que procedió a hacerlo. Aclara que la empresa le pidió ?discreción? con el tema para evitar reclamos masivos de sus compañeros, aunque estos de todos modos se enteraron.- Afirma que el personal jerárquico lo tildó como ?sindicalista? y de haber ?traicionado la palabra empeñada?.- Describe hechos e irregularidades que se sucedieron entonces y cuenta que a mediados del año 2006 le comunican que se va a montar un nuevo taller para reparar integralmente las maquinarias que lo necesitaran para lo cual le encomiendan acondicionar un taller, aunque esas no eran tareas que le incumbía realizar teniendo en cuenta su categoría como ?supervisor de mantenimiento?.- Da cuenta de actitudes discriminatorias de la demandada hacia su persona y otros dependientes que habían sido trasladados al taller, entre ellas, en determinado momento, no asignarle tarea alguna y más tarde directamente negarle el ingreso a las instalaciones so pretexto de que iba a ensuciar las alfombras con los zapatos de seguridad.- Explica que en noviembre de 2007 la demandada le otorga tareas pero para carga y descarga de camiones, lo que nada tenía que ver con su categoría de ?supervisor? y para las cuales no estaba preparado ni capacitado.- Señala que luego de un accidente y la licencia que gozó en consecuencia, se reintegra pero no le asignan ninguna tarea por lo que inicia el intercambio telegráfico que transcribe, y ante el resultado negativo del mismo, se coloca en situación de despido indirecto.- Viene a reclamar las indemnizaciones correspondientes al despido incausado, multas e incrementos previstos en el ordenamiento laboral.- La demandada responde a fs. 141/151 y desconoce los hechos y el derecho invocado por el actor.- La sentencia de primera instancia obra a fs. 618/624, en la que la ?a-quo?, luego de analizar los elementos de juicio obrantes en la causa, decide en sentido desfavorable a las pretensiones de la parte actora, lo que motiva su recurso de fs. 629/633vta.- También hay apelación de la Sra. perito contadora (fs. 627) y de la representación letrada de la parte demandada (fs. 628), quienes consideran reducidos sus honorarios.- II.- La parte actora cuestiona el fallo en tanto allí se consideró no acreditado el ius variandi abusivo invocado por el actor para colocarse en situación de despido indirecto, y a mi juicio lo hace con razón.- En efecto, el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que ?el empleador está facultado para introducir todos aquéllos 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 altere modalidades esenciales del contrato de trabajo, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador...? De la norma, surge que el empresario -en virtud del carácter dinámico del contrato de trabajo- puede alterar algunos aspectos unilateralmente: efectuar cambios que resulten necesarios para modernizar y mejorar la producción. Se trata de una potestad, de una decisión unilateral que adopta el empleador y que no requiere ni la consulta ni el consentimiento del trabajador.- Señala el Dr. Héctor Horacio Karpiuk, en su libro ?Ius Variandi? - Medidas precautorias (actualización según Ley n° 26.086), editorial Aplicación Tributaria S.A.; Colección Sociedad y Derecho, marzo 2008; ?...se trata de un instituto -tan propio del derecho laboral- que se encuentra legislado en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. Con decidida intención protectoria, conforme lo normado en el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, la ley le confirió tal potestad, fuertes condicionamientos y restricciones...?.- En relación a los requisitos para el ejercicio del Ius Variandi, el autor analiza en detalle cada uno de ellos que son: razonabilidad; no alteración del núcleo del contrato; y respeto del principio de indemnidad.- En cuanto al primero, explica que: ?La modificación debe ser razonable; es decir responder a las necesidades de producción de bienes o de servicios (interés colectivo de la empresa) y se excluye, por tanto, el uso no funcional (arbitrario) del Ius Variandi. El cambio debe justificarse por su relación con el fin común de la empresa (eficacia del proceso

productivo de bienes y servicios). La legalidad del negocio laboral no admite que una de las partes pueda, conforme su antojo o capricho determinar el comportamiento de la otra (trabajador). No es un derecho discrecional o absoluto del empleador, quien debe ejercitar sus facultades de dirección en forma prudente...?. ¿Esta necesidad de justificar la decisión empresaria en razones de organización de la misma empresa, ha sido receptada jurisprudencialmente en todas las épocas y jurisdicciones pues elemental resulta, en esta cuestión, la exclusión de la arbitrariedad, en tanto la decisión se encuentre referida a una modalidad pactada con el trabajador...? Respecto del siguiente requisito agrega ¿Aunque se cumpla con... la razonabilidad de la decisión empresaria, igual cabe señalar que -aún así- no puede admitirse la modificación de lo substancial del contrato de trabajo, como puede ser el salario, el tiempo de trabajo o la calificación contractual. Si el cambio es permanente y se refiere a aspectos sustanciales, queda extralimitado el Ius Variandi y la modificación contractual deja de ser lícita...?.- Finalmente en cuanto al principio de indemnidad expresa ¿Tampoco puede el empresario ejercer este derecho sin contemplar los intereses legítimos del trabajador (deber de previsión), por lo que debe evitar que la medida le cause perjuicio moral o material. Es decir, el cambio no puede afectar ni la persona ni los bienes del dependiente. Por ello, esta facultad debe ejercerse teniendo en cuenta todos los valores que integran la relación laboral, tanto de orden patrimonial como espiritual, cuidando de no atentar contra ellos. Conforme el principio de indemnidad, el trabajador debe resultar ileso. Vale decir, no debe ser lesionado por la decisión del empresario en ningún aspecto o, en su caso, debe ser adecuadamente resarcido...? (ver Capítulo XIII, del libro citado).- Cabe tener en cuenta que sólo el respeto acumulativo de estos límites, aleja la posibilidad de una violación legal configurativa del abuso del derecho previsto en el Código Civil.- Más aún, la interpretación de la norma debe ser acorde con su excepcionalidad y requiere cuidado especial porque mal aplicada puede llevar a conculcar derechos de orden público.- Resumidamente cabe señalar que el actor sostuvo haberse desempeñado como supervisor de personal de mantenimiento en el establecimiento con personal a cargo y cuando fue trasladado al taller -a mediados del año 2006- le modificaron las tareas, esto es que lo pusieron a realizar tareas de mantenimiento edilicio sin personal a cargo, lo que califica como una ¿infracategorización?.- Extremos estos que obviamente fueron negados por la demandada.- Contrariamente a lo resuelto en grado considero que ello ha sido acreditado mediante las declaraciones de los testigos. Gonzalez, afirmó haber trabajado con el actor, al actor lo ascendieron en el año 1991 como supervisor de mantenimiento, que tenía personal a cargo y era quien repartía las tareas, y el testigo dice que recibía órdenes del actor (fs. 312/313). Castro declaró en los mismos términos que Gonzalez, agregando que en el año 2006 el actor fue aislado, porque tuvo un problema con los jefes y lo sabe porque se preguntaban dónde estaba el actor y les comentaban que estaba en el galpón (fs.316/317). A su turno Vilaseco señaló que el actor hizo un reclamo por un tema de antigüedad -que le pagaban en forma insuficiente- todos lo hicieron y a partir de allí la relación no quedó muy estable y luego lo trasladaron al depósito al actor. Agrega que varias veces reclamó que volvieran a traer al actor a la planta por que no daba abasto con el trabajo y le respondían que era decisión del dueño de la empresa que el actor permaneciera en el depósito y que no iba a volver a la fábrica y entonces incorporaron gente nueva (fs. 318/319).- Sabido es que el Juez laboral debe apreciar, según las reglas de la sana crítica las circunstancias o motivos conducentes a corroborar o disminuir la fuerza de las declaraciones prestadas, y mi modo de ver en el caso constituyen prueba idónea de degradación que sufrió el actor dentro del organigrama de la empresa Más aún si se tiene en cuenta que los sucesos laborales se producen dentro de una comunidad de trabajo y quienes participan en ella son los únicos que pueden dar fe de lo acontecido con mayor claridad (cfr. art. 90 de la Ley 18.345 y 386 del Código Procesal).- Desde esta perspectiva, y ante la negativa de su otrora empleadora a sus requerimientos plasmados en el intercambio telegráfico habido, considero que el despido decidido por la actora resultó legítimo y debe ser indemnizado. Además recuerdo que cuando son varias las causales invocadas en la notificación del auto-despido, la acreditación de alguna de ellas, que tenga bastante virtualidad o entidad como injuria (como ha ocurrido en el presente) es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente. También le corresponde una suma por daño moral.- Cabe recordar que la indemnización civil por daño moral sólo cabe en supuestos especiales. Esta Sala tiene dicho que desde el punto de vista extracontractual el daño moral sólo procede en aquéllos casos en los que el hecho que lo determina haya sido por un hecho de naturaleza extracontractual del empleador, es decir si el despido va acompañado de una conducta adicional ilícita que resulte civilmente resarcible, aún en ausencia de vínculo laboral (en igual sentido ¿Zarza, Mario Rubén c/ Línea 17 SA y otro s/ despido?, sent. 30.767 del 19-05-98, entre muchos otros). Además, debe causar en el trabajador un grave menoscabo en sus sentimientos o buen nombre es lo que estimo ha ocurrido en el presente caso.- En relación a ello, señala el Dr. Olavarría y Aguinaga, que tanto el daño moral como el daño al proyecto de vida pertenecen a la categoría de los daños a la persona humana, entre ellos, a los trabajadores que se han visto menoscabados en su dignidad y forma de vida al ser objeto de algún tipo de discriminación.- También sostiene que el derecho a la reparación integral del trabajador en su aspecto moral y material por el sufrimiento injusto al que ha sido sometido se hace aplicable en toda su extensión. En numerosos fallos la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dado acabadas muestras de cuando se lesiona el principio ¿alterum non laedere?, el que tiene raigambre constitucional (art. 19), norma ésta que prohíbe que los hombres perjudiquen los derechos de un tercero, el

que no debe ser dañado y por ello se encuentra posibilitado para obtener una justa y plena reparación (C.S.J.N. Fallos: 308:1118, 308:1160, entre otros), agregando además que a la configuración del daño moral se la tiene por ocurrida por la sola producción del evento, que no necesita ser probado, por no ser autónomo y marchar de la mano de la discriminación producida, naciendo en consecuencia el derecho a la reparación (ver trabajo completo, "La defensa del trabajador por la discriminación y violencia en el empleo público y la aplicación de los tratados internacionales", publicado en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis, N° 2, enero de 2007).- IV.- Para determinar el monto de condena estaré a la remuneración informada por la Sra. perito contadora (\$... fs. 388).- Cabe agregar que también resultan procedentes los reclamos basados en el art. 2 de la Ley 25.323 y art. 80 de la L.C.T. en tanto el actor ha cumplido acabadamente los requisitos formales impuestos en la ley.-

LIQUIDACIÓN	Ind. Antigüedad	\$...	Preaviso c/SAC	\$
...	Art. 80 LCT	\$...	Art. 2 L 25.323	\$...
Daño moral	\$...	TOTAL	\$...	Sobre dicha suma se
liquidarán intereses desde que cada suma fue debida y hasta el momento del efectivo pago, de acuerdo a las pautas previstas en el Acta 2601 (mayo/2014).- V.- La solución que dejo propuesta, de tener adhesión mi voto, impone realizar un nuevo pronunciamiento en materia de costas y honorarios (art. 279 del Código Procesal) lo que torna de tratamiento abstracto cualquier recurso interpuesto al respecto.- En esa tesitura, sugiero que las costas en ambas instancias sean soportadas por la demandada vencida (art. 68 del Código Procesal) y se regulen honorarios a la representación letrada del actor, de la demandada y a la Srta. perito contadora en el ...%, ...% y ...%, respectivamente, a calcularse sobre el monto de condena, con intereses (arts. 38 de la ley 18.345 y demás normas arancelarias).- Por los trabajos de alzada propicio se regulen honorarios a la representación letrada del actor y de la demandada en el ...% y ...%, respectivamente, de los determinados para la primera instancia (art. 14 del arancel de abogados y procuradores).- EL DOCTOR NESTOR MIGUEL RODRIGUEZ BRUNENGO DIJO: Por compartir sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.- EL DOCTOR HECTOR CESAR GUIADO No vota (art. 125 de la Ley 18.345).- A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar el fallo apelado y condenar a INPLEX S.A. a pagar a VERA ORIA DANIEL ALBERTO, dentro del 5to día la suma de \$... (PESOS ...) más intereses de acuerdo a las pautas que se indican en el considerando IV.- del primer voto.- 2) Costas en ambas instancias a cargo de la demandada vencida. 3) Regular honorarios a la representación letrada del actor, de la demandada y a la Srta. perito contadora en el ...% (... por ciento), ...% (... por ciento) y ...% (... por ciento), respectivamente, del monto de condena, con intereses. 4) Regular honorarios de alzada propicio se regulen honorarios a la representación letrada del actor y de la demandada en el ...% (... por ciento) y ...% (... por ciento), respectivamente, de los determinados para la primera instancia 5) Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la Ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN Nro. 15/2013. Regístrese, notifíquese y devuélvase Fecha de firma: 24/11/2015 Firmado por: ESTELA MILAGROS FERREIROS, JUEZ DE CAMARA Firmado por: ROSALIA ROMERO, SECRETARIA Firmado por: NESTOR MIGUEL RODRÍGUEZ BRUNENGO, JUEZ DE CAMARA Correlaciones Buenaño Abarza, Susana del Carmen c/Metlife Seguros de Retiro SA y otro s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala VI - 26/04/2013 005016E				