



## La alteración de las condiciones laborales esenciales Por Eugenia Patricia Khedayán<sup>1</sup>

Sumario: I. Introducción. — II. Las condiciones laborales esenciales.- III. Conclusiones.

### I. Introducción

Las actividades empresarias son una realidad dinámica y como tal, requiere que los vínculos con sus trabajadores acompañen los cambios organizacionales.

La Ley de Contrato de Trabajo acepta esa necesaria flexibilidad por lo otorga al empleador la facultad de introducir unilateralmente cambios en la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto estos cumplan con las siguientes características: 1) no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad (es decir que deben tener un carácter funcional y responder a una necesidad verdadera), 2) no alteren modalidades esenciales del contrato, y 3) no causen perjuicio material ni moral al trabajador (garantía de indemnidad)<sup>2</sup>.

En este artículo se analizará cuando dichos cambios alteran las condiciones laborales esenciales y por lo tanto autorizan al trabajador a exigir el restablecimiento de las mismas o a considerarse despedido.

### II. Las condiciones laborales esenciales

Cuando se inicia una relación laboral se pautan las condiciones en las que se desarrollarán las prestaciones de servicio las deben ajustarse a la ley y a las convenciones colectivas de trabajo. Algunas de ellas son esenciales (salario, tareas, jornada y lugar de trabajo) por lo cual su modificación podría tornar imposible la prosecución del vínculo laboral y otras son accidentales como la realización de horas extras.

#### a) El cambio de jornada

En principio un cambio unilateral en la jornada constituye incumplimiento contractual del empleador<sup>3</sup>.

Así el cambio de jornada diurna a nocturna es esencial, pues trastoca todas las actividades post laborales, valorándose especialmente las relativas al desarrollo de la vida familiar y las exigencias de la maternidad y paternidad<sup>4</sup>.

También es esencial el cambio de jornada continua a uno discontinua, pues el dependiente debe permanecer más horas en el establecimiento o trasladarse en más oportunidades, con los consiguientes incrementos en gastos de transporte y comida, y la disminución del tiempo libre y ausencia del hogar más prolongada<sup>5</sup>.

Sin embargo no todo cambio se encuentra prohibido. Es por eso que si no se causa un perjuicio material o moral al trabajador, puede modificarse levemente el horario de ingreso y de egreso siempre que no se cambie de turno, salvo que afecte actividades familiares<sup>6</sup>. Además, la supresión de horas extras no es un cambio en un elemento esencial<sup>7</sup>, pues no existe un derecho adquirido a las mismas.

Finalmente cabe entender que resulta esencial un aumento en el horario aunque sea leve cuando se mantiene la misma remuneración, pues se traduce en una reducción indirecta del salario<sup>8</sup>.

#### b) El cambio de lugar de trabajo

En cuanto al cambio del lugar de prestación de tareas, si es dentro del mismo establecimiento no ofrece objeción alguna (a menos que se tratara de una medida para denigrar al trabajador, como movilizarlo a una oficina sin ventilación o sin elementos de trabajo). Sin embargo, el conflicto ocurre cuando se lo traslada a un establecimiento más lejano a su hogar que aquel donde inicialmente prestaba tareas.

En ciertas actividades el cambio de lugar de trabajo es implícito (limpieza, trabajadores de la construcción, conductores de vehículos de pasajeros de larga distancia, vigiladores, viajantes de comercio, etc). En tales circunstancias los mayores gastos que el traslado puede ocasionarles no pueden ser invocados por el trabajador como injuria a sus intereses<sup>9</sup>.

En aquellas actividades donde el cambio no es habitual, el trabajador para oponerse al mismo debe probar un perjuicio moral o material concreto<sup>10</sup>.

La jurisprudencia ha sostenido que las cláusulas de aceptación anticipada de traslados indeterminados (por ejemplo impresas en un formulario de solicitud de empleo) no son, en principio, válidas a menos que se invoquen circunstancias que justifiquen objetivamente tal previsión, por lo que, no pueden interpretarse como un consentimiento del trabajador a cualquier alteración en las condiciones del contrato<sup>11</sup>.

Pero si existe una justificación objetiva es aceptable el sistema de rotación de locales que fuera pactado al comienzo de la relación laboral<sup>12</sup>. También es legítimo pactar la posibilidad de traslados hacia el interior o exterior del país si la actividad lo exigiera<sup>13</sup>.

Es frecuente que el empleador ofrezca algún tipo de facilidad de traslado o una compensación económica. Sin embargo el ofrecimiento de la empresa de compensar el incremento de gasto de traslado no compensa el daño producido, pues el traslado implica también un daño no resarcible: el mayor tiempo de viaje reduce las horas de reposo, distracción y

<sup>1</sup> Master en Derecho Empresario en la Universidad Austral. eugeniakhedayan@hotmail.com.

<sup>2</sup> CNAT Sala I, 27/5/2002, "Panaino, Néstor c/ Rex Argentina s/ despido".

<sup>3</sup> CNAT Sala VIII, 6/11/2000, "Vella, Alejandro c/ Trens de Buenos Aires SA s/ despido".

<sup>4</sup> CNAT Sala VII, 13/9/1996, "Gómez, Jesús c/ Kantor SA s/ despido".

<sup>5</sup> CNAT Sala IV 21/6/2006, "Ramos, Silvina c/ Coto CIC SA s/ despido".

<sup>6</sup> CNAT Sala IX, 30/6/2011, "Sulca, Gustavo Fernando c/Coto C.I.C. S.A. s/despido".

<sup>7</sup> CNAT Sala VIII, 29/3/2010, "Aguilar Loreto, Benjamín c/Consortio de Propietarios del Edificio Santa Fe 3340/44 s/ diferencias salariales".

CNAT Sala X, 20/8/2010, "Consortio de Propietarios del Edificio Bartolomé Mitre 2373/2393 c/Duarte, Luis Ángel s/ consignación". CNTrab., sala VII, 28/02/2014. "M., N. c. Consortio de Propietarios del E. A. s/ diferencia de salarios", La Ley Online. Cita online: AR/JUR/5726/2014

<sup>8</sup> CNAT, Sala VII, 11/11/2005 "Martínez, Anastasio c/ BCA Bebidas de Calidad para Argentina SA s/ diferencias de salarios".

<sup>9</sup> CNAT Sala IV, 29/8/2001 "Chamorro de Ercoli, María c/ Empresa Manila SA s/ despido". CNAT Sala IV 30/8/1996, "Espíndola,

Anciceto c/ JG SRL s/ despido".

<sup>10</sup> CNAT Sala IX, 16/05/2011, "Martínez Gómez, Sofía Francisca c/ Formatos Eficientes S.A s/ Despido".

<sup>11</sup> CNAT Sala II, 18/7/1997, "Pelozo, Lidia c/ Cleanco SA s/ despido".

<sup>12</sup> CNAT Sala III, 24/06/2008, "Bonaviri, Jorgelina Cecilia c/Toot S.A. s/despido".

<sup>13</sup> Juan José Etala (h.), Trabajadores expatriados, DT 2012 (julio), 1723. CNAT Sala V,10/4/2012, "Solonet Torquinst, Fernando María

c. YPF S.A. s/ Despido".

vida familiar<sup>14</sup>. Es decir que debe valorarse prudencialmente el cambio en la distancia desde el hogar hasta el lugar de trabajo, pues una alteración en los horarios de la vida del trabajador puede causarle un daño moral en términos del artículo 66 de la ley 20.744<sup>15</sup>.

### c) El cambio de tareas

La categoría del trabajador es una estipulación esencial del contrato pues define la posición funcional de aquél en la organización y el tipo de tareas que debe cumplir<sup>16</sup>.

Por ello, los cambios en la categoría modifican la esencia del contrato de trabajo. Tal es así que aún cuando a nivel escalafonario se le hubiere reconocido al trabajador la misma categoría profesional, se considerará que se afectaron condiciones esenciales si el trabajador sufrió una desjerarquización al ver recortadas sus facultades y responsabilidades (si antes tenía personal a su cargo y luego ya no) y si sus nuevas tareas no resultaban adecuadas a la capacitación y trayectoria adquirida<sup>17</sup>.

Son también cambios en las condiciones esenciales aquellos que agregan tareas que exceden a la categoría, tal como agregar tareas de control y recepción de mercaderías que exceden las de mera vigilancia<sup>18</sup>.

Especialmente se valorará si el cambio ocasiona una merma en la remuneración, por ejemplo, un repartidor a domicilio transferido a tareas de la "línea de caja", tiene derecho a considerarse despedido si el cambio le privó de recibir las propinas por parte de los clientes<sup>19</sup>.

Algunos autores han planteado que la negativa a recibir un ascenso constituye un acto contrario a la buena fe y al principio de colaboración que debe imperar en las relaciones laborales<sup>20</sup>. Otros admiten la posibilidad de rechazarlo si el trabajador prueba que le ocasiona un perjuicio (por ejemplo si el ascenso le significa un aumento de jornada que obste a su vida familiar o si las responsabilidades inherentes al cargo causan stress al trabajador)<sup>21</sup>.

### d) El cambio de la remuneración

Son ilegítimas las rebajas operadas mediante una modificación o supresión de tickets canasta<sup>22</sup> o al realizar una diferente cotización del valor de las comisiones<sup>23</sup> o al alterar el sistema de premios<sup>24</sup>.

Si la rebaja salarial es planteada como una medida para paliar la crisis económica, pero no se demuestra haber implementado otra, el trabajador puede considerarse despedido<sup>25</sup>. Ello pues la situación económica no le es oponible al trabajador ni puede perjudicarlo en tanto, si no participa de los beneficios de la empresa tampoco debe soportar las pérdidas que son propias del riesgo empresario<sup>26</sup>.

En ocasiones, el cambio de categoría conlleva una rebaja injustificada de la remuneración, lo que habilita al trabajador a solicitar el restablecimiento de las condiciones o a considerarse despedido<sup>27</sup>.

## III) Conclusiones

De lo expuesto surgen los siguientes lineamientos:

- a) La interpretación acerca de si la modificación horaria altera o no una condición laboral esencial debe realizarse atendiendo a las circunstancias de cada trabajador y de cada actividad.
- b) El trabajador posee una organización de su tiempo personal y familiar que debe ser respetado, por lo que los cambios en el horario y el lugar de trabajo deben ser realizados con cautela y razonabilidad.
- c) Las rebajas unilaterales de remuneración afectan el único ingreso del trabajador, por lo que aún en casos de crisis económica el empleador debe demostrar la adopción de otras medidas para paliarla.
- d) Las modificaciones en las tareas que disminuyan la remuneración constituyen injuria suficiente y así también aquellas que no afecten el salario pero que priven al trabajador de ciertas aptitudes (tener personal a cargo) o que lo obliguen a realizar tareas inferiores a su capacitación.

<sup>14</sup> CNAT Sala VII 12/7/1996 "Herrera, Gabriel c/ Comalfri SA s/despido". CNTrab., sala VI, 11/04/2013. "Navarro, Nora Noemí c. Obra Social de Docentes Particulares".

<sup>15</sup> CNAT Sala I, 9/6/2010, "Mirabella, Nicolás Martín c/Sacheco S.A. s/despido".

<sup>16</sup> CNAT Sala VIII, 13/5/2005 "Perotti, Andrea c/ Fundación Educar y otro s/ despido".

<sup>17</sup> CNAT Sala II, 20/5/2011, "Quinteiro, Luis Alberto c/ Telam S.E. s/Juicio Sumarísimo".

<sup>18</sup> CNAT Sala I, 21/7/2006 "Sentis, Santiago c/ Mawe SA y otro s/ despido".

<sup>19</sup> CNAT Sala IV, 5/7/2007, "Loto, Adrián c/ Coto CISCESA s/ despido".

<sup>20</sup> Ver LT XVIII, 339.

<sup>21</sup> Daniel Funes de Rioja, "Ius variandi", IMP 2010-11, 227. Ver 12/2/70, LT XVIII, 342. Si el ascenso va acompañado de un aumento de la remuneración no habría perjuicio aunque deje de percibir horas extras (CNAT Sala III, D'Alessandro, Sebastián Daniel c. P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ sumarísimo, 24/09/2013).

<sup>22</sup> CNAT Sala III, 18/4/2006, "Zuccarelli, Luidia c/ Belgrano Day School SA s/ diferencias de salarios".

<sup>23</sup> CNAT Sala III, 30/11/2006 "Grabuska La Rocca, María c/ HSBC Bank Argentina SA s/ despido".

<sup>24</sup> CNAT Sala IV, 26/5/2010 « González, Graciela Estrella c/Orígenes AFJP S.A. y otros s/despido".

<sup>25</sup> CNAT Sala VII, 08/06/2004 "Cherif, Valeria c/ Taskphone Argentina SA s/ despido".

<sup>26</sup> CNAT Sala I, 20/4/2011, "Catenys, Enrique Federico c/ Asociación Francesa Filantrópica y de Beneficencia s/cobro de salarios".

<sup>27</sup> CNAT Sala VI, 19/7/2007 "Della Savia, Diana c/Telefónica de Argentina SA s/ diferencias de salarios".