

CIRCULAR ADMINISTRATIVA N° 22363

Buenos Aires, de enero 2023.

Señor Gerente:

**JURISPRUDENCIA – TELETRABAJO. TRABAJO DE FORMA REMOTA.
DESPIDO INDIRECTO. EJERCICIO DEL IUS VARIANDI. ART. 66 LCT.
CLÁUSULA DE REVERSIBILIDAD**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de hacerle conocer la síntesis doctrinaria de un fallo recaído en la materia del rubro.

1- El accionante relató en su demanda que comenzó a trabajar a favor de la accionada el 22/6/98 y que consensuó con su empleadora –a partir de agosto de 2012- prestar servicios de forma remota, tres veces por semana. Asimismo, manifestó que tal momento que coincidió con su mudanza, desde el Barrio de San Telmo, a una localidad del Partido de La Plata. Señaló que dicha forma de trabajo transcurrió con normalidad hasta el año 2017, momento en el que la accionada – debido a un cambio de autoridades suprimió de manera unilateral y sin opción alguna, la posibilidad de trabajar desde el domicilio. Refirió que tal decisión de la demandada le fue comunicada el 17/3/2017 y cuestionada el 23/3/2017, por considerar el actor que se trataba de una medida irrazonable e ilegítima, debido al perjuicio económico y moral que le ocasionaba. Fundó tal aseveración en que debía recorrer una distancia de 52 km para llegar a la oficina y en razón de ello, además, emplazó su empleadora para que deje sin efecto tal intimación. Finalmente, refirió que, ante la respuesta de la demandada, se colocó en situación de despido indirecto mediante el telegrama del 25/4/2017.

2- Si bien es cierto que existía la cláusula de reversibilidad a la que alude la demandada, no lo es menos que en el mismo convenio se indicó que "...todo cambio deberá efectuarse atendiendo las pautas establecidas por el art. 66 L.C.T. Por otro lado, tampoco se encuentra discutido que el cambio dispuesto por el empleador implicaba que el actor debiera trasladarse diariamente de una localidad de La Plata - Provincia de Buenos Aires- a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (50 km de ida, y 50 km. de regreso).

3- Bajo tales premisas, consideró el único argumento entonces que pretende hacer valer la accionada es el uso del derecho de "reversión" incluido en la cláusula cuarta de los contratos celebrados y prorrogados, mientras que los testigos aportados por la parte actora se muestra contestes respecto de que dichos contratos culminaron ante el cambio de directivos en la empresa, por decisión unilateral de los mismos, pero no se alegó ni demostró razón suficiente, para que, no obstante la vigencia de dicha cláusula, luego de 5 años de labor en dichas condiciones se dejara de lado el

teletrabajo, y el actor debiera viajar todos los días, 100 km. para ir y regresar de su empleo.

4- En este orden, si bien no soslayo la efectiva existencia de la cláusula de reversibilidad en el convenio celebrado entre las partes, remarco –nuevamente- que estas últimas también acordaron que cualquier cambio debía adecuarse a lo estipulado en el art. 66 de la LCT. Dicha norma confiere al empleador la exclusiva potestad de modificar las modalidades en que el subordinado presta su débito laboral, y si bien el ejercicio de tal prerrogativa constituye un acto autónomo de la patronal que -como tal posee plena eficacia, se encuentra condicionado a que tales las transformaciones no alteren “modalidades esenciales del contrato” ni causen “perjuicio material ni moral al trabajador”, ni tampoco importen “un ejercicio irrazonable de esa facultad”.

5- El perjuicio al trabajador se evidencia en razón del tiempo y el dinero que le hubieran insumido el cambio en la modalidad de trabajo con la consecuente transformación de su vida diaria, y en cuanto a la irrazonabilidad de la medida, merece puntualizarse que la demandada no aportó ningún elemento ni argumento que justifique los motivos por los que resultaba necesario el cambio intentado. Con relación a lo anterior, cabe tener en cuenta –y esto es lo decisivo para la resolución del caso- que la accionada no explicó de manera circunstanciada –y menos aún demostró- las razones funcionales de la empresa que la habrían conducido a adoptar la modificación de las condiciones de labor (en particular el cambio del lugar de trabajo del actor).

FALLO: CNTrab., Sala I, 22/12/2022

AUTOS: Haddad Fernando Daniel C/ Telecom Argentina S.A.

PUBLICADO: El Dial, 5/1/23

Saludos cordiales,



Dra. Silvia Roxana Romano
Asesoría Letrada