ISSN 1850 - 4159

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA

IUS VARIANDI
Alteración en las condiciones del contrato de trabajo

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

Dr. Néstor Gabriel Estévez
Prosecretario General

Dra. María Andrea Pascual Osorio
Prosecretaria Administrativa

ACTUALIZACIÓN 2024

Domicilio Editorial: Lavalle 1554. 4°piso.
(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel: 4124 - 5703
EMail:cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar

USO OFICIAL

IUS VARIANDI: ÍNDICE

I.- Fallos plenarios (pág. 2)

1.- Principio protectorio y poder de dirección. (pág.2)

2.- Principio de indemnidad. (pág. 5)

3.- Alteración en las condiciones del contrato. (pág. 7)

3.1. Fallos de la CSJN. (pág. 7)

3.2. Fallos de la CNAT (pág. 12)

a) Cambio de tareas. (pág. 13)

b) Cambio de horario. (pág. 17)

c) Cambio de lugar. (pág. 22)

d) Rebaja salarial. (pág. 28)

4.- Silencio del trabajador. (pág. 33)

5.- Prueba del perjuicio. (pág. 34)

6.- Disolución del contrato. (pág. 36)

7.- Ley 26.088 (modif. del art. 66 LCT). (pág. 38)

8.- Doctrina. (pág. 42)

▼

I. FALLOS PLENARIOS..

Fallo Plenario Nº. 131
"Morillo, Carlos c/Frigorífico Armour de la Plata" – 4/6/1970
"El trabajador que sin reserva inmediata aceptó el cambio de lugar de trabajo prestando servicios en su nuevo destino, en igualdad de condiciones, no tiene derecho a compensación por gastos, daños o perjuicios que le haya causado el traslado".
Publicado: LL 138-865 - DT 1970-475

Fallo Plenario Nº. 161
"Bonet, Ángel y otros c/Sadema SA" -5/8/1971
"Ante la supresión o rebaja de premios y plus acordados al margen del salario establecido por ley o convención colectiva, el trabajador que no disolvió el contrato por injuria tiene derecho a la integración de su remuneración con los rubros excluidos".
Publicado: LL 144-29 - DT 1971-608

Fallo Plenario Nº. 177
"Serra, Héctor V. c/ Empresa Ferrocarriles del Estado Argentino" - 25/4/1972
"En el caso de que al trabajador se le rebaje unilateralmente de categoría, si optó por mantener el vínculo sólo tiene derecho a percibir la remuneración fijada para aquélla en la cual efectivamente prestó servicios".
Publicado: LL 146-489 - DT 1972-450.

USO OFICIAL

▼

1.- Principio protectorio y poder de dirección.

Ius variandi. Límite al poder de dirección.
El ordenamiento positivo confiere al empleador, como ramificación de su facultad de organizar la estructura productiva empresaria, la exclusiva potestad de modificar las modalidades en que el subordinado brinda su débito laboral (art. 66 LCT). Comúnmente denominada como *ius variandi*, el ejercicio de tal prerrogativa constituye un acto unilateral de la patronal que posee plena eficacia, no obstante hallarse condicionado en cuanto a su eventual legitimidad, según los diversos valladares que la legislación protectoria instaura con el propósito de cercenar eventuales prácticas descomedidas o meramente arbitrarias. En este sentido, el precepto legal citado dispone que las transformaciones a incorporar no deben *"alterar modalidades esenciales del contrato"* o causar *"perjuicio material ni moral* al trabajador", ni tampoco importar *"un ejercicio irrazonable de esa facultad",* hipótesis que traduce la imperiosa necesidad de que medie una razonable y objetiva necesidad de la organización empresarial que confiere marco al contrato anudado, no bastando a tales efectos el mero interés del principal.
Sala I, Expte. Nº 40264/2021/CA1 Sent. Def. del 27/06/2024 *"Valles, Emilce Cecilia c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/acción de amparo".* (Hockl-Catani)

Ius variandi. Principio protectorio. Límite al poder de dirección.
La lectura del art. 66 LCT permite advertir que el legislador del trabajo ha receptado tres restricciones destinadas a condicionar el ejercicio del *ius variandi,* al disponer que las transformaciones a incorporar no deben *"alterar modalidades esenciales del contrato",* ni causar *"perjuicio material ni moral al trabajador"*, ni tampoco importar *"un ejercicio irrazonable de esa facultad".* Esta última hipótesis, acaso residual y plasmada como criterio de signo negativo o limitativo, traduce la imperiosa necesidad de que medie una razonable y objetiva necesidad de la organización empresarial que confiere marco al contrato anudado, no bastando a tales efectos el mero interés del principal. De allí que tal confín, como asimismo aquél que enarbola la intangibilidad de los intereses del dependiente, encuentren

fiel correlato en las condiciones a las cuales se encuentra supeditado el ejercicio de todas las facultades del empleador, quien debe satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto a la dignidad y derechos patrimoniales del trabajador.
Sala I, Expte. Nº 30398/2019/CA1 Sent. Def. del 18/06/2024 *"Odoguardi, Natalin c/La Caja de Ahorro y Seguros SA y otro s/despido".* (Catani-Vázquez)

Ius variandi. Norma convencional más favorable al trabajador. Límite al poder de dirección y organización.
Si bien la ley resulta jerárquicamente superior al convenio colectivo, en el caso en que este último contenga condiciones más favorables para el trabajador, prevalece sobre la ley, por el llamado "orden de prelación" que rige en el Derecho del Trabajo. Desde tal perspectiva, la norma convencional (art. 17 CCT 493/07) incorpora un recaudo para la admisibilidad de una modificación en los términos del art. 66 LCT: el consentimiento del trabajador, extremo que no se daba en la especie. Ello de ningún modo obsta al ejercicio de las facultades de organización y dirección del empleador sino que simplemente implica un límite a su ejercicio, pactado por las partes colectivas. Empero, en el caso, no se invocó al contestar demanda, cuáles fueron las razones objetivas y funcionales que justificaban el cambio pretendido, con lo cual ni siquiera estaba cumplido el requisito de "razonabilidad" exigido por el art. 66 citado.
*CNAT **Sala IV** Expte N° 30.423/09 Sent. Def. N° 95.268 del 31/3/2011 "Felice, Leandro Gabriel c/ Norte Exhibidora Cinematográfica S.A. s/despido" (Pinto Varela – Guisado).*

USO OFICIAL

Ius variandi. Poder de dirección. Límites.
El *ius variandi* consiste en la facultad –derivada del poder de dirección del empleador- de modificar unilateral y admisiblemente la relación de trabajo. Esta potestad le permite al empleador adecuar la prestación del trabajador a las necesidades de la producción de la empresa. La alteración, para ser admisible, debe respetar ciertas condiciones para el ejercicio legítimo del *ius variandi*, las cuales se derivan del propio contrato de trabajo (limitación contractual), por los fines de la empresa (limitación funcional) y por consideración de los legítimos intereses del trabajador (limitación por el "deber de previsión"). En función de la primera limitación –contractual- el empleador no está autorizado para introducir cambios esenciales en el contrato, como pueden ser la calificación contractual, duración de la jornada y remuneración. En cuanto a la segunda –limitación funcional- surge como aspecto esencial la justificación del cambio que se pretenda introducir teniendo en consideración los fines de la empresa, excluyéndose de tal manera cualquier conducta caprichosa o arbitraria por parte del empleador. El último requisito –deber de previsión- lo constituye el deber de indemnidad que se le impone al empleador, pues la modificación debe preservar los intereses materiales o morales del trabajador, sin ocasionarle daños de ninguna especie. Esta potestad –y sus límites- se encuentra regulada por el art. 66 LCT.
Sala IV, Expte. Nº 13320/2015 Sent. Def. Nº 107194 del 26/02/2020 *"Vázquez, Griselda Zulema c/Demibell SA s/despido".* (Guisado-Díez Selva)
Ius variandi. Razonabilidad en el ejercicio del poder de dirección.
Si bien el art. 66 LCT otorga al empleador facultades organizativas y de dirección, tales facultades deben ser ejercidas en un marco de razonabilidad, respetando el principio de irrenunciabilidad consagrado por los arts. 12 y 58 del referido cuerpo legal. El poder de organización y dirección que tiene el empleador reconoce la posibilidad de efectuar modificaciones a las condiciones de trabajo, pero dicha potestad de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo del dependiente requiere para su ejercicio regular y su admisibilidad legal, que los cambios no sólo no alteren ni afecten condiciones esenciales del contrato de trabajo, y no causen un daño o perjuicio moral o material al trabajador, sino también que la medida impuesta resulte razonable (cfr. art. 66 LCT). De acuerdo a ello y a *"contrario sensu"*, en tanto el ejercicio de tales facultades transgreda o afecte alguna de las pautas reseñadas, la válida efectivización de la decisión patronal en tales condiciones debe contar con el expreso y libre consentimiento por parte del trabajador.
Sala VI, Expte. Nº 39927/2018 Sent. Def. del 18/08/2023 *"Plaza, Daniela Susana c/Comunicaciones y Consumos SA s/despido".* (Craig-Pose)

Ius variandi. Poder de dirección. Límites.
Si bien la ley reconoce al empleador, como consecuencia de su poder de dirección, la facultad de alterar condiciones no esenciales del contrato cuando lo impongan las necesidades de la empresa, ello tiene límites específicos de orden contractual (respetar elementos esenciales del contrato de trabajo), de orden funcional (los cambios no deben ser arbitrarios) y derivados del deber de indemnidad (respeto de los intereses materiales y morales del dependiente).
Sala VII, Expte. Nº 12.129/2022 Sent. Def. Nº 58.374 del 26/03/2024 *"Arturi, Leandro Nahuel c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/despido".* (Russo-González)

Ius variandi. Razonabilidad en el ejercicio del poder de dirección.
El art. 66 LCT le otorga al empleador la posibilidad de introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de tareas que considere pertinentes y necesarios para el mejor desarrollo de la actividad. Sin embargo, esa facultad se encuentra limitada a que dichos cambios no importen un ejercicio irrazonable del poder de dirección ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. De la norma citada se desprende con claridad que para legitimar una modificación al contenido de la prestación de trabajo debe mediar razonabilidad en el cambio, que éste no altere esencialmente el contrato y que de él no se derive perjuicio moral o material para el trabajador. Deben reunirse las tres condiciones para justificar la decisión patronal y la falta de uno de los requisitos torna ilegítima la medida. La razonabilidad del cambio debe estar justificada en las necesidades objetivas de la empresa, excluyéndose así el uso no funcional de dicha facultad legal, siendo la empresa que es la que decide unilateralmente la alteración de la relación de trabajo, en ejercicio de sus poderes jerárquicos, quien debe justificar el cambio y su relación al fin común de la empresa.
Sala VIII, Expte. Nº 30849/2021/CA1 Sent. Def. del 17/08/2023 *"Falcone, Carina Soledad c/Gax SA s/despido".* (González-Pesino)

Ius variandi. Poder de dirección. Requisitos.
El art. 66 de la LCT condiciona la facultad allí reconocida al empleador a que los cambios (relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo) que éste disponga en ejercicio del poder de dirección "…no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador".
*CNAT **Sala IX** Expte N° 13.196/09 Sent. Def. N° 17.131 del 30/6/2011 « Sulca, Gustavo Fernando c/Coto C.I.C. S.A. s/despido » (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Poder de dirección.
Si bien el poder de organización y dirección que tiene el empleador reconoce la posibilidad de efectuar modificaciones a las condiciones de trabajo, dicha potestad de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo del dependiente, requiere para su ejercicio regular y su admisibilidad legal, que los cambios no sólo no alteren modalidades esenciales del contrato de trabajo, ni causen perjuicio material o moral al trabajador, sino y fundamentalmente, que la medida impuesta resulte razonable.
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 23.494/2012 Sent. Def. Nº 19.246 del 26/03/2014 "López, Rolando Rubén c/Sitar SRL s/despido" (Balestrini – Pompa). En el mismo sentido, **Sala IX** Expte Nº CNT 2677/2012/CA1 Sent. Def. Nº 20.517 del 28/10/2015 "López, María Cecilia c/PPL Argentina SRL s/despido" (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Poder de dirección.
El art. 66 LCT condiciona la legitimidad del ejercicio de la facultad del empleador de modificar las formas y modalidades de la prestación a que su ejercicio sea razonable, no altere modalidades esenciales del contrato ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Por lo tanto, aquél deberá aportar los elementos de juicio necesarios para corroborarlo, toda vez que se encuentra vedado al empleador el ejercicio irreflexivo, arbitrario, absurdo o despótico del poder de dirección, todo ello teniendo en cuenta el marco protectorio de la normativa aplicable y los límites que también se establecen en el art. 65 del mismo cuerpo legal, que impone que las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa

USO OFICIAL

y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.
*CNAT **Sala IX** Expte Nº CNT 54996/2011/CA1 Sent. Def. Nº 21.407 del 04/08/2016 "Romanelli, María del Valle c/Asociación Civil Universidad Argentina John F. Kennedy s/despido" (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Poder de dirección. Razonabilidad en el ejercicio del ius variandi.
El instituto denominado *"ius variandi"* tiene su fundamento en las facultades de dirección del empleador (conf. art. 65 LCT). Pero tal derecho de variar no es absoluto ni puede ser ejercitado arbitrariamente por el empleador, sino que su uso debe originarse en una necesidad "funcional" de la empresa, atendiendo así a los fines de la actividad empresarial o a las exigencias de la producción (art. 65 LCT). La propia ley condiciona el ejercicio de tal derecho a la existencia de una "razonabilidad" en la mutación que se pretende imprimir a la modalidad de la prestación de servicios en tanto que el art. 66 LCT dispone que si bien el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, ello sólo resulta admisible en tanto y en cuanto no importen un ejercicio *irrazonable* de esa facultad, ni alteren modalidades del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador, debiéndose reunir las tres condiciones para justificar la decisión patronal.
Sala X, Expte. Nº 81633/2017 Sent. Def. del 22/03/2024 *"Lobelos, Patricia c/Sociedad Española de Beneficencia Asoc. Civil y otro s/despido".* (Stortini-Ambesi)

USO OFICIAL

2.- Principio de indemnidad.

Ius variandi. Principio de indemnidad. La alteración de las condiciones del contrato no debe causar daño al trabajador.
El *ius variandi* consiste en la facultad –derivada del poder de dirección del empleador- de modificar unilateral y admisiblemente la relación de trabajo. Esta potestad le permite al empleador adecuar la prestación del trabajador a las necesidades de la producción de la empresa. La alteración, para ser admisible, debe respetar ciertas condiciones para el ejercicio legítimo del *ius variandi*, las cuales se derivan del propio contrato de trabajo (limitación contractual), por los fines de la empresa (limitación funcional) y por consideración de los legítimos intereses del trabajador (limitación por el "deber de previsión"). En función de la primera limitación –contractual- el empleador no está autorizado para introducir cambios esenciales en el contrato, como pueden ser la calificación contractual, duración de la jornada y remuneración. En cuanto a la segunda –limitación funcional- surge como aspecto esencial la justificación del cambio que se pretenda introducir teniendo en consideración los fines de la empresa, excluyéndose de tal manera cualquier conducta caprichosa o arbitraria por parte del empleador. El último requisito –deber de previsión- lo constituye el deber de indemnidad que se le impone al empleador, pues la modificación debe preservar los intereses materiales o morales del trabajador, sin ocasionarle daños de ninguna especie. Esta potestad –y sus límites- se encuentra regulada por el art. 66 LCT.
Sala IV, Expte. Nº 13320/2015 Sent. Def. Nº 107194 del 26/02/2020 *"Vázquez, Griselda Zulema c/Demibell SA s/despido".* (Guisado-Díez Selva)

Ius variandi. Principio de indemnidad. Efectos de la medida. No debe causar perjuicio material ni moral.
En materia de ejercicio del *"ius variandi",* para que el poder acordado por la ley al empleador sea ejercido adecuadamente es necesario que: a) no afecte las particularidades esenciales de la contratación; b) haya sido ejercido de modo funcional y, c) no cause perjuicio material ni moral al trabajador. El primero de los recaudos determina la materia sobre la que es posible la modificación unilateral de las obligaciones contractualmente establecidas. El segundo determina la causa o, con más precisión, la razón suficiente que legitima la medida y el tercero se vincula a los efectos de la medida. La justificación de la magnitud de la modificación está siempre vinculada a la razón suficiente de la modificación, de lo que se sigue una articulación entre lo que es considerado contenido

esencial y razón funcional. Esto implica que, para la modificación legítima de contenidos más relevantes, han de invocarse y demostrarse razones más importantes en orden al principio general de continuidad de la relación (art. 10 LCT). Asimismo, que las modificaciones requieren la invocación y demostración de una razón suficiente de gravedad como para ser justificada en términos de necesidad para la lógica de la continuidad de la relación y afectar, de este modo, algunos de los elementos del contrato.
Sala VI, Expte. Nº 2431/2018 Sent. Def. del 26/04/2024 *"Charro, Camila c/Morixe Hermanos SA s/despido".* (Pose-Craig-Vázquez. El Dr. Pose y la Dra. Craig coinciden en el tema del *ius variandi.* La diferencia de criterio que llevó a la intervención de la Dra. Vázquez, está referida a la procedencia o no de la multa del art. 80 LCT).

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Principio de indemnidad.
El instituto del "ius variandi", como potestad del empleador de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo de su dependiente, requiere para su admisibilidad legal, su adecuación a los límites que le imponen la razonabilidad, la no alteración de aquellos aspectos substanciales del contrato de trabajo y la indemnidad, es decir, la ausencia de perjuicio material y moral para el trabajador. De acuerdo a ello y *a contrario sensu*, en tanto el ejercicio de dichas facultades transgreda o afecte alguna de las pautas anteriormente reseñadas, la válida efectivización de la decisión patronal en tales condiciones debe contar con el expreso y libre consentimiento por parte del trabajador. Desde tales directrices, cabe señalar que el principio de indemnidad no se encuentra orientado exclusivamente al aspecto material, sino también al aspecto moral, situación esta última que se encontraría configurada no sólo cuando se pretende someter al trabajador a tareas penosas o insalubres, sino también cuando la modificación horaria causa un perjuicio en la vida familiar y social del trabajador.
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 17.720/2011 Sent. Def. N1 18.905 del 25/09/2013 "López, Ramón Ignacio c/New North SA y otros s/despido" (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Principio de indemnidad. Razonabilidad y funcionalidad en el uso del ius variandi.
La facultad del empleador de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo, requiere no sólo que los cambios no alteren modalidades esenciales del contrato de trabajo, ni causen perjuicio material o moral al trabajador, sino y fundamentalmente que la medida sea razonable, es decir que la misma debe ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa.
Sala IX, Expte. Nº 45726/2018/CA1 Sent. Def. del *"Silva, Gustavo Javier c/Arbitra SA s/despido".* (Balestrini-Pompa)

3.- Alteración en las condiciones del contrato.

3.1.Fallos de la CSJN.

Ius variandi. Daño moral. Alteración en las condiciones del contrato.
Corresponde dejar sin efecto la sentencia que no hizo lugar a la reparación del daño moral reclamada por el empleado, no obstante reconocer que el cambio de tareas dispuesto por la principal constituyó un ejercicio notoriamente abusivo del ius variandi (art. 66 de la LCT), si omitió tratar específicamente los argumentos del actor, y la vinculación que en ella se efectúa entre la posibilidad de que el actor obtuviera una indemnización tarifada como consecuencia del despido y su reclamo de resarcimiento del daño causado por el cambio arbitrario de tareas durante la vigencia de la relación de trabajo, deviene meramente conjetural.
***CSJN** A. 231. XXI "Álvarez Valdéz, Jorge c/ Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música SADAIC" - 19/3/1987- Fallos: 310: 619.*

Ius variandi. Contrato de trabajo. Apartamiento de las constancias de la causa. Sentencia arbitraria.

USO OFICIAL

La decisión que juzgó procedentes las diferencias salariales se aparta de los términos en que quedó trabada la *litis* si el actor no denunció ni menos aún demostró haber realizado tareas de mayor rango en relación con las tenidas en mira al liquidarse los haberes efectivamente percibidos, y de los propios términos de la demanda se desprende nítidamente que, operado el cambio de funciones, el demandante dejó de cumplir las funciones jerárquicas que originariamente efectuaba para desarrollar otras que no requerían de su especialidad técnica.
CSJN *Z. 275. XXXII "Zorzín, Víctor Rubén c/ YPF SA" -11/6/1998 - Fallos 321:1696.*

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato.
Corresponde dejar sin efecto la sentencia que no ponderó las aptitudes que el demandante, en su calidad de profesional y alto directivo, tenía para comprender los alcances de la decisión patronal y su posibilidad de resistirla, como también la gravitación que en la valoración de su actitud tuvo el extenso lapso transcurrido, durante el cual cumplió las nuevas tareas sin formular cuestionamiento alguno.
CSJN *Z. 275. XXXII "Zorzín, Víctor Rubén c/ YPF SA" -11/6/1998 - Fallos 321:1696.*

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato.
Es arbitrario el pronunciamiento que no tuvo en cuenta que para la apreciación de la legitimidad del ius variandi constituía un elemento preponderante determinar la existencia de perjuicio comprobable al momento en que fue ejercido (art. 66 de la LCT) y soslayó que, como surgiría de la propia demanda, la remuneración de las nuevas tareas mantuvo en un principio el mismo nivel que el que correspondía a las anteriormente desarrolladas.
CSJN *Z. 275. XXXII "Zorzín, Víctor Rubén c/ YPF SA" 11/6/98 - Fallos 321:1696.*

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato.
La decisión que consideró que si bien por regla la indemnización por despido es abarcativa de todos los daños derivados de la ruptura contractual, en el caso no comprendía los padecimientos morales sufridos por el reclamante, incurrió en un notorio error ya que la pretensión no se dirigió a cuestionar la validez del despido en sí sino a reclamar el daño moral que se entendió originado por actos anteriores de la empresa y que no guardan estricta vinculación con la decisión rescisoria.
CSJN *Z. 275. XXXII "Zorzín, Víctor Rubén c/ YPF SA" - 11/6/1998 - Fallos 321:1696.*

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato.
La sentencia que estimó que el demandante era acreedor a las diferencias salariales en razón de la naturaleza de las funciones cumplidas se apartó de los términos en que quedó trabada la litis, ya que el reclamo no se fundó en la realización de tareas de orden superior sino en que la empleadora disminuyó la jerarquía profesional del actor al asignarle funciones ajenas a su actividad específica con afectación del sueldo y de la categoría correspondientes (Voto de los Ministros Nazareno, Fayt y Boggiano).
CSJN *Z. 275. XXXII "Zorzín, Víctor Rubén c/ YPF SA" - 11/6/1998 - Fallos 321:1696.*

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato.
La ley consagra la obligación del principal de respetar la personalidad del trabajador, autorizando a aquél a ejercer sus facultades de dirección en forma tal que no le cause un perjuicio material ni moral durante la ejecución del contrato y, descartado que la medida objetada pueda provocar daño material al dependiente, debe procederse con parejos alcances a elucidar el punto en su restante perspectiva, o sea la que concierne al agravio moral, de manera tal que el resultado jurídico a lograrse no se desinterese de una concepción íntegra de la persona y de la justa relación que la une a su labor (Del dictamen del Procurador General, al que remitió la disidencia del ministro Fayt. La mayoría consideró inadmisible el recurso).
CSJN *K. 346. XXXVIII "Kolodij, María Lidia c/ Editorial La Capital SA y otro" - 19/8/2004 - Fallos 327:3177.*

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato.
Corresponde dejar sin efecto la sentencia si, a la falta de rigor de alegación y prueba de un ejercicio con carácter funcional del poder de dirección, ajustado a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción (art. 65 LCT), se adiciona que el pronunciamiento tampoco parece consultar como es menester las circunstancias a partir de las cuales el traslado se verificó y la implícita descalificación laboral que, en el mencionado contexto, el mismo implicó. (Del dictamen del Procurador General, al que remitió la disidencia del ministro Fayt. La mayoría consideró inadmisible el recurso).
CSJN *K. 346. XXXVIII "Kolodij, María Lidia c/ Editorial La Capital SA y otro" - 19/8/2004 - Fallos 327:3177.*

Ius variandi. Empleados públicos. Estabilidad del empleado público. Despido. Indemnización.
Es arbitraria la sentencia que consideró que el único derecho que le asistía al actor era el de considerarse despedido sin justa causa – ante el alegado ejercicio abusivo del ius variandi – y demandar la indemnización prevista en la LCT, sin advertir que el régimen laboral específico que vinculaba a las partes – Laudo 15/91 - , preveía que todo agente permanente tenía derecho "a conservar el empleo, la jerarquía y el nivel alcanzados" (art. 11 del Estatuto), siendo que tal precepto constituía una cuestión de evidente relevancia para determinar de qué modo podía el actor defenderse ante la alegada retrogradación en el cargo, máxime cuando el vínculo que unía a aquél con la Administración Nacional de Ingresos Públicos era de empleo público y por consiguiente, le asistía el derecho a la estabilidad consagrado en el art. 14bis de la Constitución Nacional, el que se integra con el derecho a la carrera (Disidencia del Dr. Fayt – La Corte, en mayoría, declaró el recurso extraordinario inadmisible – art 280 CPCCN)
CSJN *S. 2228.XLI.RHE. "Schiavone, Diego Gerardo c/Estado Nacional (Administración Federal de Ingresos Públicos) y otro s/otros reclamos" – 09/06/2009 – Fallos: 332: 1413.-*

Ius variandi. Contrato de trabajo. Banco de la Nación Argentina. Trabajadores temporarios.
Cabe revocar la sentencia que hizo lugar a la demanda y condenó al Banco de la Nación Argentina a indemnizar al actor -repatriado después de prestar servicios durante veinticinco años en el exterior- pues del análisis del régimen particular del personal expatriado, el contrato suscripto entre las partes y la prueba testimonial, se sigue que la designación de los agentes en el exterior era temporaria y sujeta a que pudiera disponerse el retorno al país o su traslado a otro destino en el extranjero, en virtud de un mejor servicio o de necesidades internas del banco, por lo que el cambio del lugar de trabajo formaba parte de las condiciones del contrato en razón de su objeto, debiendo entenderse el traslado como un evento normal en el desarrollo del vínculo contractual, previsto para atender a la buena marcha y organización de la empresa.
CSJN *D.309.XLVI.ROR. "Del Río, Jorge c/Banco de la Nación Argentina s/despido" – 09/10/2012 – Fallos: 335: 1972.-*

Ius variandi. Contrato de trabajo. Banco de la Nación Argentina. Razonabilidad.
Cabe revocar la sentencia que hizo lugar a la demanda y condenó al Banco de la Nación Argentina a indemnizar al actor-repatriado después de prestar servicios durante veinticinco años en el exterior, pues toda vez que el empleador ejerció la facultad de traslado de una manera razonable, dentro de las modalidades del vínculo laboral y que el reclamante no se presentó a trabajar a su nuevo destino, frente a la ultima intimación efectuada para dar cumplimiento a la resolución del Directorio del Banco que dispuso su reintegro a la República Argentina para desempeñarse en la casa central del accionado, el despido acontecido por el abandono de trabajo se encuentra ajustado a derecho (art.244 LCT).
CSJN *D.309.XLVI.ROR. "Del Río, Jorge c/Banco de la Nación Argentina s/despido" – 09/10/2012 – Fallos: 335: 1972.-*

USO OFICIAL

Ius variandi. Contrato de trabajo. Banco de la Nación Argentina. Personal repatriado. Despido. Fundamentos del recurso.
Cabe confirmar la sentencia que hizo lugar a la demanda y condenó al Banco de la Nación Argentina a indemnizar al actor-repatriado después de prestar servicios durante veinticinco años en el exterior-, pues la apelante persiste en no dar las razones que motivaron la repatriación del actor y su reemplazo por otro agente, mediante el incumplimiento -de manera intempestiva- del plazo de tres años establecido en el último de los convenios celebrado entre las partes, cuando el tribunal a quo mencionó tal circunstancia como fundamento de su decisión y señaló expresamente que el Banco había omitido producir prueba que permitiera analizar la razonabilidad de la medida (Disidencia de los jueces Enrique S. Petracchi, Juan Carlos Maqueda y E. Raúl Zaffaroni).
CSJN *D.309.XLVI.ROR. "Del Río, Jorge c/Banco de la Nación Argentina s/despido" – 09/10/2012 – Fallos: 335: 1972.-*

Ius variandi. Administración Federal de Ingresos Públicos. Facultades discrecionales.
En aras de lograr el buen servicio, debe reconocerse a la administración una razonable amplitud de criterio en el ejercicio de sus facultades discrecionales, sin que las decisiones atinentes a la política administrativa constituyan una materia justiciable, en tanto y en cuanto las medidas adoptadas no impliquen respecto de los agentes una descalificación o una medida disciplinaria. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Empleo Público. Administración Nacional de Ingresos Públicos.
Es de la esencia de la relación de empleo público la potestad del empleador de variar las funciones encomendadas en razón de la concreta necesidad del servicio, siempre que tales modificaciones sean impuestas de modo razonable y no signifiquen la asignación de tareas impropias de la posición escalafonaria que corresponde al agente. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Empleo Público. Razonabilidad.
Si bien el principio del ius variandi -que rige tanto en la relación de empleo público como en la de carácter privado- permite al empleador introducir modificaciones en la forma y la modalidad de la prestación del trabajador, ello no debe importar un ejercicio irrazonable de tal facultad que ocasione un perjuicio moral o material al agente. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Administración Nacional de Ingresos Públicos.
Es indudable la competencia que tiene el ente recaudador para reglamentar y estructurar -dentro del marco legal que corresponda- lo atinente a la organización y distribución del trabajo en pos de lograr una gestión eficiente de las ejecuciones fiscales. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Administración Nacional de Ingresos Públicos. Razonabilidad. Facultades discrecionales.
La reubicación de los actores en un grupo escalafonario superior - a través de disposición 327/14 y 328/14 de la AFIP- constituye una medida de alcance general que guarda adecuada relación con la necesidad de ampliar y reorganizar las tareas encomendadas al cuerpo de abogados del organismo, para cumplir·de manera eficaz la recaudación de las rentas que conforman el Tesoro Nacional a través del cobro coactivo; ello permite descartar, a su vez, que las decisiones

USO OFICIAL

adoptadas hayan implicado la aplicación de una medida disciplinaria encubierta ya que responden a un fin público y alcanzan a todos los agentes judiciales de la AFIP por igual. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Administración Federal de Ingresos Públicos. Jornada de trabajo. Facultades discrecionales.
Las disposiciones 327/14 y 328/14 de AFIP no alteren aspectos esenciales en la modalidad de trabajo, en tanto el convenio colectivo de trabajo que rige en la especie (laudo 15/91, t.o. por resol S.T. 925110), cuya constitucionalidad no ha sido puesta en tela de juicio, dispone, como regla, idéntica jornada laboral para todos los trabajadores de la AFIP y de manera excepcional, prevé que el organismo puede implementar, por vía de reglamentación y con criterio restrictivo, jornadas especiales y/o reducidas de trabajo, atendiendo a características particulares de las funciones asignadas y/o de la modalidad de las prestaciones, previa consulta a la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Administración Nacional de Ingresos Públicos. Jornada de trabajo. Facultades discrecionales. Convenio Colectivo de Trabajo.
No puede verse como una modificación esencial de la modalidad de trabajo – dispuesta por disposiciones 327/14 y 328/14 de la AFIP -que los accionantes a partir de la nueva categoría administrativa, deban cumplir la jornada en la agencia fiscal a la que pertenecen, pues del propio convenio colectivo surge que los trabajadores de la AFIP deben estar dispuestos a prestar servicios en el destino que al momento del ingreso fije aquella dentro de sus dependencias, sitas en todo el territorio nacional y, a su vez, esa prestación debe realizarse personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia e idoneidad laboral en las condiciones y modalidades que resultan del Convenio y en las que pudiera determinar la AFIP, en ejercicio de sus facultades. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Administración Federal de Ingresos Públicos. Razonabilidad.
Las disposiciones 327/14 y 328/14 de la AFIP son razonables en tanto no se encuentra probado que los cambios instrumentados mediante las normas impugnadas impliquen la asignación de tareas impropias de la posición escalafonaria de los agentes, pues mantienen sus funciones jurídicas, orientadas principalmente al cobro de acreencias fiscales, como así tampoco se halla acreditado el perjuicio material o moral ocasionado a los trabajadores. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

Ius variandi. Administración Nacional de Ingresos Públicos. Remuneraciones.
Las disposiciones 327/14 y 328/14 de la AFIP resultan razonables en tanto los apelantes no han indicado de manera precisa cuál es la magnitud del perjuicio patrimonial que argumentan haber sufrido a partir de las disposiciones en estudio; ello es así, pues la inclusión de los empleados administrativos en el reparto de las sumas que exceden el límite del honorario propio no es suficiente para inferir la disminución del salario de los accionantes por esa mera circunstancia y su recategorización como Grupo 17 trajo aparejado un incremento en su remuneración y, además, la disposición AFIP 328/14 (modificada por disp. 34115) también aumentó el tope que el letrado puede apropiar en concepto de honorario propio. - Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite –
CSJN "*Recurso Queja Nº 3 Vieiro, Ana María y otros c/Administración Nacional de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" 15/10/2020 Fallos: 343: 1281*

USO OFICIAL

Ius variandi. Empleados Públicos. Facultades discrecionales de la Administración Pública.
Cabe confirmar la disposición de la AFIP mediante la cual se dio por finalizadas las funciones que ejercía la actora como jefe de sección cobranzas judicial y se le asignaron nuevas tareas en la función de asesor, pues no puede verse en el accionar de la demandada un ejercicio abusivo del ius variandi ya que la normativa convencional contempla la posibilidad de relevar del cargo a los agentes que revistieran como Jefe de Unidades de Estructura y ubicarlos dentro de la misma categoría de revista en la Función de Asesor (ex art. 56, actual art. 34 punto 3.2 del Convenio Colectivo laudo 15/91).
CSJN *"Alaguibe, Ana María c/AFIP s/contencioso" 17/08/2023 Fallos: 346: 854*

Ius variandi. Empleados Públicos. Facultades discrecionales de la Administración pública. Interés Público.
La disposición de la AFIP mediante la cual se dio por finalizadas las funciones que ejercía la actora como jefe de sección cobranzas judicial y se le asignaron nuevas tareas en la función de asesor debe ser confirmada, toda vez que la demandada ejerció de manera regular sus potestades de organización, supervisión y asignación de funciones del personal a su cargo, en aras de garantizar eficazmente el cumplimiento de los fines de interés público que le son inherentes.
CSJN *"Alaguibe, Ana María c/AFIP s/contencioso" 17/08/2023 Fallos: 346: 854*

USO OFICIAL

Ius variandi. Empleados Públicos. Facultades discrecionales de la Administración pública. Razonabilidad de la medida.
Cabe confirmar la disposición de la AFIP mediante la cual se dio por finalizadas las funciones que ejercía la actora como jefe de sección cobranzas judicial y se le asignaron nuevas tareas en la función de asesor, pues el cese en las funciones de jefatura –fundado en la actuación negligente en un proceso de ejecución fiscal- no ha configurado una sanción adicional a la previamente impuesta, sino lejos de ello, la medida respondió a una razonable valoración de un antecedente relevante y conducente a la hora de evaluar la idoneidad para el ejercicio de esa función de jefatura, en tanto desconocer esa posibilidad, implicaría consagrar un derecho a omitir la ponderación de sanciones disciplinarias al asignar a los agentes funciones o tareas específicas, e impedir a la administración seleccionar a quienes se encuentren en mejores condiciones para cumplir los fines de interés público que justifican la existencia del órgano (Voto de los jueces Rosatti y Maqueda)
CSJN *"Alaguibe, Ana María c/AFIP s/contencioso" 17/08/2023 Fallos: 346: 854*

Ius variandi. Empleados Públicos. Facultades discrecionales de la Administración Pública. Razonabilidad.
Es de esencia de la relación de empleo público la potestad del empleador de variar las funciones encomendadas en razón de la concreta necesidad del servicio, siempre que tales modificaciones sean impuestas de modo razonable y no signifiquen la asignación de tareas impropias de la posición escalafonaria que corresponde al agente.
CSJN *"Alaguibe, Ana María c/AFIP s/contencioso" 17/08/2023 Fallos: 346: 854*

Ius variandi. Empleados Públicos. Facultades discrecionales de la Administración Pública. Sanciones administrativas. Razonabilidad.
La disposición de la AFIP mediante la cual se dio por finalizadas las funciones que ejercía la actora como jefe de sección cobranzas judicial y se le asignaron nuevas tareas en la función de asesor debe ser confirmada, pues no se desprende que la disposición cuestionada revista naturaleza disciplinaria ni que se trate de una segunda sanción encubierta y no se ha demostrado que la misma presente algún vicio en sus elementos reglados –competencia, forma, causa, finalidad y motivación– o que resulte irrazonable (Voto de los jueces Rosenkrantz y Lorenzetti).
CSJN *"Alaguibe, Ana María c/AFIP s/contencioso" 17/08/2023 Fallos: 346: 854*

Ius variandi. Empleados Públicos. Idoneidad. Interés Público. Facultades discrecionales de la Administración Pública. Sanciones disciplinarias.

La disposición de la AFIP mediante la cual se dio por finalizadas las funciones que ejercía la actora como jefe de sección cobranzas judicial y se le asignaron nuevas tareas en la función de asesor debe ser confirmada, pues no resulta lógico sostener que el hecho de que un desempeño disvalioso por parte de un agente que tiene a su cargo funciones de jefatura haya sido verificado mediante la oportuna imposición de una sanción, genere un impedimento para que la AFIP, en uso de sus facultades discrecionales en materia de organización interna y conforme a la normativa convencional pertinente, disponga, con el propósito de lograr una mejor prestación del servicio, su reubicación y reemplazo, con mantenimiento de su categoría escalafonaria ya que de lo contrario, la circunstancia de haber sido sancionado conferiría al trabajador una estabilidad que excedería el alcance de la prevista para los agentes de la AFIP de planta permanente en el artículo 14 del convenio colectivo respectivo (Laudo 15/91) (Voto de los jueces Rosenkrantz y Lorenzetti).
CSJN *"Alaguibe, Ana María c/AFIP s/contencioso" 17/08/2023 Fallos: 346: 854*

Despido discriminatorio del delegado gremial. Ius variandi.
La imposición del cambio de lugar de trabajo, configura un traro arbitrario y desfavorable de la empleadora en perjuicio del trabajador, si por un lado, excede el razonable ejercicio de la facultad de organización, causa un daño material y no se sustenta en estrictas necesidades funcionales, y por otro lado, se aparta de los precedentes de la propia empresa respecto del traslado de sede de sus empleados, al realizarse sin consulta previa ni compensación económica específica, lo cual corrobora la hipótesis de persecución por motivos sindicales y la consideración del despido como discriminatorio. –Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite-
CSJN *"Salguero, Manuel Domingo c/Telecom Argentina SA s/procedimiento sumario-acción de reinstalación" 07/12/2023 Fallos: 346: 1489*

USO OFICIAL

3.2. Fallos CNAT

Ius variandi. Alteración de las condiciones laborales. Trabajo marítimo. Contrato de ajuste. Duración de las condiciones estipuladas. Reclamo por ejercicio abusivo del *ius variandi.* Improcedencia.
En los contratos de ajuste tanto la duración del vínculo laboral cuanto las demás condiciones de trabajo están determinadas por una base objetiva, esto es, los términos que hubiesen sido convenidos en cada uno de los contratos celebrados. Es decir, que cada contrato que se firma resulta ser un nuevo contrato de trabajo con nuevas características. Así, los tripulantes de los buques pesqueros se ajustan por marea, por lo que finalizada la contratación quedan legitimados para discutir las condiciones de un nuevo contrato. Por ello, resulta inadmisible la postura del recurrente, tendiente a sostener que la demandada habría incurrido en un ejercicio abusivo del *ius variandi* (art. 66 LCT) al asignarle un buque distinto al que piloteaba habitualmente en el último lapso de la relación laboral.
*CNAT **Sala IX** Expte. Nº 24.342/2010 Sent. Def. Nº 17.914 del 21/06/2012 "Quirós, Mariano Felipe c/Argenova SA s/despido". (Balestrini - Pompa).*

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Las modificaciones en las condiciones y modalidades de trabajo no deben ser generales.
La parte actora dedujo acción de amparo planteando un ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de su empleadora. Esta última le remitió una misiva en la cual invoca que por razones de fuerza mayor no imputables a la empresa y ante la falta grave de trabajo, dejará de producir en el turno noche, en el cual laboraba el accionante, por lo cual le comunica que deberá presentarse a trabajar en el turno mañana. Es decir, se trató de una medida de carácter general, y el propio art. 66 LCT ha excluido del trámite del sumarísimo allí contemplado aquellas modificaciones en las condiciones y modalidades de trabajo que sean "generales para el establecimiento o sección" (texto según ley 26.088), supuesto en el cabe encuadrar el caso.
Sala X, Expte. Nº 14.785/2021/CA1 Sent. Def. del 11/07/2022 *"Azcona, Rubén Darío c/Pizzini SA s/acción de amparo".* (Ambesi-Stortini)

USO OFICIAL

a) Cambio de tareas.

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de tareas. Analista junior al que se le quita una parte de sus tareas por incurrir en una serie de faltas.
El actor se desempeñó para la empresa demandada en calidad de "analista junior", consistiendo sus tareas en la administración impositiva, específicamente en la liquidación de gabelas. Par poder desempeñar dichas tareas, su empleadora había enlazado su CUIT en la página web de la AFIP, con el de las empresas relacionadas con sus labores. Sostiene que como consecuencia de ausencias justificadas por días de estudio y enfermedad, la accionada dio de baja la vinculación de su CUIT con el de las compañías con las que solía trabajar. Denuncia uso abusivo del *ius variandi* por modificación de sus tareas y desjerarquización, al asignársele otras que en nada se correspondían con su categoría laboral. Más allá que de la prueba testimonial aportada por la empleadora resultan probados los incumplimientos laborales del actor, también surge de la misma que la empleadora sólo dio de baja a su usuario de AFIP para efectuar declaraciones juradas dirigidas exclusivamente a clientes con fideicomisos, pudiendo continuar desarrollando las demás funciones que tenía a cargo. Es decir, que la conducta adoptada por la accionada de delimitar sólo una de las funciones que estaba a cargo del actor involucra sus facultades de dirección y organización a su cargo, no siendo las tareas del accionante modificadas en lo fundamental, motivo por el cual no hubo ejercicio ilegítimo de la facultar de cambiar las condiciones de trabajo.
Sala I, Expte. Nº 48115/2017/CA1 Sent. Def. del 31/05/2022 *"Boullon, Rodrigo Ezequiel c/Banco de Inversión y Comercio Exterior SA s/despido".* (Hockl-Vázquez)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de tareas.
La jueza de grado consideró que la extinción del contrato laboral dispuesta por la trabajadora se ajustó a derecho, por cuanto resultó acreditado que el cambio de sector al que fue asignada significó un ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de la empleadora. La empresa demandada se dedica a la comercialización de automóviles cero kilómetro y a la venta de planes de ahorro, desempeñando el cargo de responsable administrativa del sector "Administración de Ventas" desde su ingreso. Dieciocho años más tarde su otrora empleadora dispuso que cambiara de sector, asignándole la función de responsable administrativa del sector "Chapa y Pintura", lo que desencadenó la ruptura contractual. Sin embargo la actora no ha logrado acreditar que el cambio de sección dispuesto por la accionada hubiera importado un ejercicio abusivo del *ius variandi* impeditivo de la prosecución del vínculo laboral. No se ha probado que se hayan alterado las modalidades esenciales del contrario de sector dispuesto haya causado un perjuicio material y/o moral a la dependiente. El diseño de la estructura de la organización integra un espacio de reserva exclusivo del empleador, quien detenta facultades de organización y dirección (arts. 64 y 65 LCT) y será la realidad de los hechos la que determine si cierta recategorización se dispuso *in pejus*. La demandada logró acreditar razones funcionales (disminución de las ventas y necesidad de impulsar otro sector como el de "Chapa y Pintura") que justificaron el cambio de sector decidido, en tanto que la actora no logró demostrar que tal decisión implicase un ejercicio en exceso de las facultades establecidas en el art. 66 LCT. (Del voto de la Dra. Hockl, en mayoría)
Sala I, Expte. Nº 19866/2016/CA1 Sent. Def. del 22/04/2021*"Giuliani, María Inés c/Fransi SA s/despido".* (Hockl-Vázquez-Catani)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de tareas.
La Sra. Jueza *a quo* hizo lugar a la demanda y consideró legítima la denuncia contractual de la trabajadora fundada en el ejercicio abusivo del *ius variandi*. La actora afirmó en la demanda que era responsable del sector administrativo comercial de la empresa demandada y que dieciocho años después pasó a

prestar tareas como responsable del sector “Chapa y Pintura”, un sector que no existía en la empresa y que habría sido creado con la intención de *“sacarla de encima”.* La situación de la actora con el cambio implicó una rebaja en la jerarquía funcional, lo cual es evidente no sólo en cuanto a la índole de las tareas sino, especialmente, al ser recortadas sus facultades y responsabilidades. El traslado al sector “Chapa y Pintura” después de más de treinta años de que la trabajadora se calificase en las tareas de “Ventas”, importó una degradación de funciones lo suficientemente grave e injuriosa como para provocar en la dependiente una lesión de naturaleza moral y que impedía la prosecución del vínculo. (Del voto de la Dra. Vázquez, en minoría)
Sala I, Expte. Nº 19866/2016/CA1 Sent. Def. del 22/04/2021*“Giuliani, María Inés c/Fransi SA s/despido”.* (Hockl-Vázquez-Catani)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de tareas. Perjuicio material y moral.
La actora, quien trabajaba a las órdenes de Fundación Universidad de Morón como “supervisora de laboratorios químicos” en el Laboratorio de Química de la Universidad, sufre un cambio de tareas ya que se la envía a trabajar al Departamento de Medicina Laboral y Legal. Aduce que la modificación dispuesta le irrogaba perjuicio material y moral, por cuanto, de cumplir funciones técnicas como supervisora de Laboratorio de Química –con personal a cargo- pasaba a desempeñar tareas administrativas. La modificación impulsada por la empleadora no comprendía sólo la asignación de un nuevo sector de trabajo, en un domicilio distinto, sino que además alteraba las funciones que la actora había prestado por más de 30 años a las órdenes de la institución. Por ello, la empleadora debía acreditar que la modificación de la condición esencial que intentaba introducir en la relación mantenida con la accionante respondía a una causa objetiva, no era irrazonable y que, además, no causaba perjuicio alguno a la trabajadora. Y en este sentido, la demandada no ha logrado acreditar que la modificación dispuesta no alteraba sustancialmente el tipo de tareas comprometidas y mucho menos que la decisión no irrogara perjuicios a la demandante. Por lo tanto resulta ajustado a derecho el despido indirecto en que se colocó la accionante.
Sala II, Expte. Nº 19147/2019 Sent. Def. del 04/10/2023 *“Rodera, Graciela Lina c/Fundación Universidad de Morón s/despido”.* (García Vior-Sudera-Craig. La Dra. García Vior y Dr. Sudera coinciden en el tema del *ius variandi.* La intervención de la Dra. Craig fue a los fines de zanjar una diferencia de criterio en el tema intereses)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de tareas. Personal jerárquico. Las modificaciones en organigramas empresariales no prueban el ejercicio abusivo del poder de dirección.
No resultó probado que la empresa demandada hubiere producido un “vaciamiento” de las funciones que cumplía el actor, sino que lo que se advierte es que, debido a un cambio de *“management”*, las nuevas autoridades de la compañía decidieron escindir las tareas que realizaba el pretensor, que él mantuviera *“la más alta responsabilidad”* como “Persona Designada” y que un nuevo empleado pasara a ocupar el puesto de “Gerente HSE”, y tal accionar no fue un “vaciamiento”, en ningún modo fue irrazonable, y no causó perjuicio material ni tampoco moral al actor. Las modificaciones realizadas en organigramas empresariales son inconducentes para tener por cierto un ejercicio abusivo del poder de dirección. En todo caso, son meros indicios de una alteración de las funciones que uno o más dependientes cumplen en la compañía, modificación que la ley no castiga en tanto sea razonable, ajustada a derecho y no cause perjuicio moral y material al trabajador. Pesa sobre el dependiente, por eso, demostrar el abuso del *ius variandi*, y el actor no cumplió con esa carga. (Del voto del Dr. Sudera, en mayoría).
Sala II, Expte. Nº 83933/2016 Sent. Def. del 22/03/2022 *“Conrad, Nicolás c/Ultrapetrol SA s/despido”.* (Sudera-García Vior-Pesino)

Ius variandi. Alteración en las condiciones de trabajo. Cambio de tareas. La modificación en el organigrama empresarial significó ejercicio abusivo del poder de dirección.
El actor fue desplazado de su función como HSE Manager y ello supuso una modificación de una modalidad esencial del vínculo dependiente y por lo tanto

USO OFICIAL

importó un ejercicio abusivo del *ius variandi*. Al cambiar el "management" de la empresa el accionante sufrió una modificación peyorativa de su puesto de trabajo así como de sus funciones en la empresa, cuando el cargo que tenía hasta ese momento como gerente de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (HSE Manager) le fue asignado a otro empleado y el actor pasó a figurar en los nuevos organigramas como Responsable del Sistema de Gestión reportando no ya al Gerente General sino a quien hasta ese momento había sido su par. La supresión de su categoría de HSE Manager le provocó al accionante un perjuicio de índole moral –vinculado esencialmente a su profesionalidad y trayectoria- que, sumado a la mera negativa efectuada por la empleadora ante su intimación a restituirle su cargo y condiciones de trabajo, resultó justificativa de la decisión resolutoria adoptada por el actor. (Del voto de la Dra. García Vior, en minoría)
Sala II, Expte. Nº 83933/2016 Sent. Def. del 22/03/2022 *"Conrad, Nicolás c/Ultrapetrol SA s/despido".* (Sudera-García Vior-Pesino)

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de tareas y rebaja salarial.
El INSSJyP resolvió disolver los Equipos Laborales I y II de la Subgerencia de Asuntos Contenciosos dependiente de la Gerencia de Asuntos Jurídicos (el primero de ellos en el que intervenía la actora), disponiendo el traslado de la accionante a un Agencia PAMI y procedió a dar de baja el adicional "asesor jurídico". Si bien el art. 66 LCT establece la facultad del empleador de introducir cambios relativos a las formas y modalidades del trabajo, ello siempre y cuando estos no importen un ejercicio irrazonable de dicha prerrogativa, no alteren las condiciones esenciales del contrato y no causen perjuicio material ni moral al dependiente. Y en el caso, se dio un claro perjuicio material a la trabajadora con la eliminación del adicional "asesor jurídico", ya que el importe abonado por tal concepto equivalía aproximadamente al 15% del total del salario, ello amén del perjuicio moral generado por la asignación de funciones que importaron una desjerarquización, todo lo cual revistió entidad suficiente como para justificar la ruptura del vínculo por parte de la actora.
Sala II, Expte. Nº 22480/2017 Sent. Def. del 19/10/2022 *"Balbo, María Catalina c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/despido".* (Sudera-Catani-Pesino. La intervención del Dr. Pesino fue a los fines de zanjar una divergencia entre los Dres. Sudera y Catardo en materia de intereses)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de tareas. Locutora que había sido contratada para conducir un noticiero matutino por televisión y le son asignadas nuevas tareas de menor relevancia.
La demandada, Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado, notificó a la actora su cese en las tareas como locutora de Visión 7 para la que había sido contratada y su decisión de otorgarle nuevas tareas. Y toda vez que, como lo expresara la Juez *a quo,* las razones ideológicas que subyacen en el cambio de conducción del noticiero, producto del cambio de autoridades en el canal, no permiten convalidar un cambio de tareas que importaba, según surge de la prueba testimonial aportada, una seria afectación moral y peyorativa para la trabajadora, al pretender asignarle tareas de mucha menor relevancia y por ende un ejercicio abusivo del *ius variandi.*
Sala V, Expte. N° 63378/2016/CA1 Sent. Def. N° 86.320 del 14/06/2022 *"Zuazo, María Lourdes c/Radio y Televisión Argentina Soc. del Estado s/despido".* (De Vedia-Ferdman)

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de tareas. "Gerente de Desarrollo de Personal" del Correo Argentino que a partir de reformas generales en la empresa pasa a ocupar un puesto de trabajo en que deja de tener personal a su cargo y pasa a raíz de una reestructuración a laborar a disposición del "Director de Recursos Humanos".
El demandante, Gerente de Desarrollo de Personal de Correo Oficial de la República Argentina SA, laboraba en la localidad de Monte Grande, Provincia de Buenos Aires. A partir de 2019 se efectuaron cambios organizacionales y de designaciones internas, a raíz de lo cual es desplazado de sus funciones habituales y con personal a su cargo, siendo nombrado "Gerente de staff" sin personal a cargo, debiendo estar a disposición del nuevo Director de Recursos Humanos. Alega que el cambio de tareas y de destino representó para él un

USO OFICIAL

ejercicio abusivo del *ius variandi.* La accionada reconoció que a partir de 2019 el Correo encaró un plan de reformas integrales, producto del análisis de la situación del mercado postal y de las necesidades de la población, con la elaboración amplia e integral de un "Plan Estratégico", con el objetivo de reconvertir y reorganizar la fuerza laboral para acompañar el cambio de modelo operativo. Explicó que el "Gerente de staff" no tiene personal subordinado de manera directa, sino que asesora de manera ascendente a su propio Director, y de manera horizontal a los gerentes de línea marcándoles las políticas de la empresa. Aclaró que el actor mantuvo su jerarquía y su salario. De la prueba testimonial aportada no surge que el hecho de que el accionante hubiera dejado de tener personas a su cargo, provocara al trabajador un perjuicio moral en los términos del art. 66 LCT. Tampoco probó el actor que el prestar tareas en Brandsen en lugar de Montegrande, es decir que la ampliación de su horario de viaje, impacte en su tiempo de descanso. Cabe concluir que las modificaciones efectuadas en forma unilateral por la empresa demandada no importaron un ejercicio abusivo de la facultad prevista en el art. 66 LCT.
Sala V, Expte. N° 36406/2021/CA1 Sent. Def. N° 87492 del 14/07/2023 *"Guastavino, Aldo Oscar c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/despido".* (De Vedia-Ferdman)

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Modificación en la asignación de tareas a agentes de la AFIP. Laudo 15/91. Ejercicio legítimo del *ius variandi.*
En virtud del CCT aprobado por el Laudo 15/91, la AFIP procedió a la reasignación de las funciones encomendadas a sus agentes. El carácter general de las modificaciones denunciadas por los actores, unido a la materia de que se trata que no es otra que la reorganización de una función estatal esencial de la AFIP como el cobro de las ejecuciones fiscales, encuadran la decisión adoptada dentro del legítimo ejercicio del *ius variandi* que la CSJN tiene reconocido en materia de empleo público y que en relación a la AFIP ha ratificado en Fallos 321:706. (En el caso, los actores se agravian y sostienen que la resolución adoptada por el organismo estatal podría importar una descalificación y/o medida disciplinaria encubierta).
*CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 58.875/2014/CA2 Sent. Int. del 02/09/2015 "Pantoja Encalada, Ana María del Luján y otros c/Administración Federal de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo". (Catardo - Ferreirós).En el mismo sentido, **Sala VIII** Expte Nº CNT 68458/2014/CA2 Sent. Def. del 07/04/2017 "Scherer Keen, Carlos Guillermo y otros c/Administración Federal de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" (Catardo – Pesino)*

Ius variandi. Cambio de tareas. Abogado dependiente del Banco Central. Reingreso en otra área.
En el caso, el actor, ingresó al Banco Central de la República Argentina en 1989 como abogado en relación de dependencia mediante concurso público abierto de antecedentes y oposición para la incorporación específica de "personal con título de abogado –especialidad en Derecho Penal". En 2001 fue promovido a la Subgerencia de asuntos Judiciales en lo Penal y en 2007 asumió como Vocal de la Unidad de Información Financiera (UIF) en representación del Banco Central. Se desempeñó en la UIF hasta 2010. Al reingresar al banco lo adscribieron a la Subgerencia General Jurídica y luego a la Subgerencia General de normas. Señala que se trata de áreas completamente ajenas a su especialidad en derecho penal y que, por ello, le ha ocasionado múltiples perjuicios de índole moral y económica. El cambio dispuesto por la empleadora resultó violatorio de las pautas estipuladas por el art. 66 LCT para el ejercicio legítimo del ius variandi y del deber de ocupación de conformidad con la específica capacitación que emerge del art. 78 LCT, a la par que vulneró garantías fundamentales. No es admisible suponer que el Estado en su rol de empleador se encuentra relevado del respeto a las disposiciones constitucionales e internacionales que tutelan el trabajo en sus diversas formas, garantizan las condiciones dignas y equitativas de labor y que, en definitiva, tutelan la dignidad de la persona que trabaja.
*CNAT **Sala IX** Expte. Nº 16.391/2011 Sent. Def. Nº 19.232 del 28/02/2014 "Giménez Bonet, Abelardo Martín c/Banco Central de la República Argentina s/juicio sumarísimo". (Balestrini - Pompa).*

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato de trabajo. Cambio de tareas que no implica uso abusivo del *ius variandi*.
Toda vez que la actividad en la que se enmarcaban las tareas del demandante con anterioridad al traslado –mesa de inversión de fondos previsionales provenientes de los afiliados de Nación AFJP- ya no existía más, no por decisión arbitraria de la empleadora sino como consecuencia de la reforma del sistema jubilatorio dispuesto por la ley 26.425 que eliminó la gestión de las AFJP de los aportes previsionales para integrarse en un único sistema público, cabe concluir que no medió ejercicio abusivo de la facultad prevista en el art. 66 LCT.
Sala IX, Expte. Nº 47427/2011 Sent. Def. del 22/12/2017 *"Doval, Sebastián Eduardo c/Banco de la Nación Argentina s/diferencias de salarios".* (Pompa-Balestrini)

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Cambio de tareas y categoría. Disminución de la remuneración. Debe dejarse sin efecto el despido sin causa.
La actora sostiene que la conducta de la empleadora ha tenido carácter discriminatorio, alude al ejercicio injustificado de sus facultades de *ius variandi* para terminar poniendo en tela de juicio el despido sin causa del que fuera objeto. La juez a quo concluyó que la demandada no ha invocado las razones operativas por las cuales se vio obligada a modificarle la categoría y las tareas a la actora y, ante la limitación de funciones y la reducción horaria, a rebajarle la remuneración. Limita su defensa a la invocación del ejercicio de su facultad de reorganización, no demostrando la necesidad de la modificación, todo lo cual conllevar a considerar la configuración de un uso abusivo del *ius variandi*. Del mismo modo se ha vulnerado con arbitrariedad la igualdad de trato. Cabe confirmar el pronunciamiento de grado en cuanto hace lugar al planteo de nulidad de la actora, dejando sin efecto el despido dispuesto y resolviendo la reinstalación de la accionante en el puesto de trabajo.
Sala X, Expte. Nº 26.464/2020/CA2 Sent. Def. del 08/11/2023 *"Semeria Olmos, Victoria c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/acción de amparo".* (Ambesi-Stortini)

USO OFICIAL

b) Cambio de horario.

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de horario. Empleados de Correo Oficial de la República Argentina. Cambio en la distribución de las horas de trabajo, por lo que la jornada de trabajo se extiende al día sábado.
Los accionantes plantean demanda sumarísima con fundamento en el art. 66 LCT, en procura del restablecimiento de la jornada de trabajo que gozaban con anterioridad al 1º de abril de 2021, fecha a partir de la cual como consecuencia de la modificación del régimen operativo y de atención al público que surgiera durante la pandemia de Covid-19 para optimizar la atención al público, la franja horaria fue ampliada a los días sábados. Se vieron afectados los trabajadores de las sucursales, oficinas logísticas y centros de distribución. Y si bien la empresa acordó con tres Federaciones, los accionantes pertenecen a FOCOP que no suscribió el acuerdo. No se trata de una modificación en la extensión de las horas, se mantienen las 42 horas semanales pero se las distribuye de diferente modo, agregándose un día más: el sábado. A fin de compensar este día, se les otorga a los empleados un adicional remunerativo no bonificable denominado "extensión semanal". Cabe concluir que medió un ejercicio ilegítimo del *ius variandi*. La distribución de la jornada semanal no debe ser pasible de modificaciones arbitrarias por parte de la empleadora, pues los trabajadores se incorporan al ritmo de prestación en un espacio determinado, de acuerdo al cual organizan su vida personal y familiar y en el caso se trata de un día del fin de semana en el que hasta entonces no se prestaban servicios. La reforma patronal implicó un avance unilateral sobre un aspecto cardinal del contrato de trabajo: el reparto del horario de labor.

Sala I, Expte. Nº 12859/2021/CA2 Sent. Def. del 07/07/2023 *"Juárez, Sergio Damián y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/juicio sumarísimo".* (Vázquez-Hockl)

Ius variandi. Alteración en las condiciones de contrato. Cambio de horario. Cambio de horario nocturno a diurno. Perjuicio material.
El empleador suprimió en forma unilateral el horario que cumplía el actor. Así, alegando falta de trabajo que ocasiona una situación de fuerza mayor no imputable a la empresa suprimió el horario nocturno de 18 a 6 hs. Como consecuencia de ello, el actor pasó de cumplir sus tareas en horario nocturno, a horario diurno de 6 a 18 hs. La empleadora debía acreditar que la modificación de la condición esencial introducida en la relación con el accionante respondía a una causa objetiva, no era irrazonable y que, además, no causaba perjuicio alguno al trabajador (confr. art. 66 LCT) lo cual no ocurrió. Aun cuando el actor consintió la modificación de su jornada, lo cierto es que la rebaja salarial que trajo aparejado dicho cambio de horario –representativo de entre un 20% y un 25% de su salario-importó para el trabajador una modificación esencial de su contrato de trabajo que no puede ser avalada atento el carácter alimentario del salario, que por ello goza de protección legal. (Del voto de la Dra. García Vior, en mayoría).
Sala II, Expte. Nº 14.787/2021 Sent. Def. del 29/11/2023 *"Coria, Domingo Alberto c/Pizzini SA s/diferencias de salarios".* (García Vior-Sudera-Craig)

Ius variandi. Alteración en las condiciones de contrato. Cambio de horario. Cambio de horario nocturno a diurno. No configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.
El empleador suprimió el horario que cumplía el actor. Cumplía con un horario nocturno de 18 a 6 hs y fue cambiado al horario de 6 a 18 hs. por la empleadora que alegó, para justificar dicho cambio de horario, falta de trabajo que ocasiona una situación de fuerza mayor que no le es imputable. La rebaja de la retribución –con motivo de la pérdida de las "horas nocturnas"- no fue una decisión autónoma de la empresa empleadora, sino que se suscitó en el marco de la modificación de la jornada de trabajo del actor, y fue consecuencia de ella. El actor no solicitó el restablecimiento de su primigenia jornada de trabajo, ni administrativa ni judicialmente. Ni siquiera en la demanda solicitó que se le impusiera a la empleadora la obligación de restituirle su horario de lunes a jueves de 18 a 6 hs.; sino que primero, por vía cautelar, reclamó el restablecimiento –únicamente- de su salario, específicamente, el pago de las "horas nocturnas" que había dejado de cobrar. Su pretensión es improcedente ya que lo susceptible de ser calificado como ejercicio abusivo del poder de dirección –por alterar las condiciones esenciales del contrato y por causar un perjuicio material- fue la modificación de la jornada de trabajo. El pago de las "horas nocturnas" fue un correlato de esa decisión, inadmisible como pretensión autónoma. Y el accionante accionó en procura del cobro de las horas nocturnas que nunca trabajó y que nunca exigió trabajar –porque no solicitó el restablecimiento de su jornada original- por lo que cabe rechazar su reclamo. (Del voto del Dr. Sudera, en minoría).
Sala II, Expte. Nº 14.787/2021 Sent. Def. del 29/11/2023 *"Coria, Domingo Alberto c/Pizzini SA s/diferencias de salarios".* (García Vior-Sudera-Craig)

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Cambio horario. No configuración de ejercicio abusivo del *ius variandi.*
El trabajador, chofer de camiones transportadores de caudales, sostiene que laboró desde su ingreso a las órdenes de Maco Transportadora de Caudales SA los días lunes a sábados de 6 a 18 hs; y que, desde la adquisición de la empresa por parte de Brinks Argentina SA fue asignado a cumplir tareas con una jornada diversa de doce (12) horas, régimen 4x2, 06 a 18 hs, lo que le trajo aparejada una importante merma salarial. El demandante reclama que la accionada, Bricks Argentina SA, restablezca la jornada laboral que le fuera modificada. En verdad, no hubo cambio de horario –el que se mantuvo entre las 6 y las 18 hs- ni afectación de días particulares, sino que lo que en verdad operó fue una reducción de la cantidad de horas extraordinarias cumplidas por el actor desde el inicio de la relación. La empleadora se ha limitado a cumplir con el mandato legal y a dejar de violar las reglas sobre tiempo máximo de trabajo, lo que debe ponderarse a la luz de las normas atinentes a la limitación de la jornada y

USO OFICIAL

descansos, que persiguen el resguardo de la integridad psicofísica del trabajador y gozan de la máxima jerarquía normativa. No puede sostenerse que la medida patronal impugnada, esto es, reducir el trabajo extraordinario prestado, implique una modificación que violente las limitaciones a las que alude el art. 66 LCT, o comprometa al contenido esencial del contrato. La interpretación contraria llevaría a concluir que el trabajador tiene la obligación de llevar a cabo tareas extraordinarias ante la dación de trabajo en tiempo suplementario, cuando ésta se encuentra sujeta a las necesidades y requerimientos de la empresa. En dicha inteligencia, tampoco puede considerarse que el trabajador tenga el derecho adquirido de llevarlas a cabo.
Sala II, Expte. Nº 11971/2020 Sent. Def. del 15/02/2024 *"Vallejos, Matías Leonel c/Brinks Argentina SA s/despido".* (García Vior-Sudera-Craig. La intervención de la Dra. Craig se debe a la disidencia de la Dra. García Vior y del Dr. Sudera en cuanto a la procedencia o no de la multa del art. 80 LCT y en cuanto a los intereses)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de horario. Media de carácter general.
La sentencia de grado consideró que el cambio en la jornada del actor, trabajador de Correo Oficial de la República Argentina SA, de 42 horas semanales distribuidas de lunes a viernes a 42 horas semanales pero distribuidas de lunes a sábados, no se ajustó a lo dispuesto por el art. 66 LCT. Sin embargo el cambio dispuesto tiene un carácter funcional, dado el mayor caudal de trabajo que el Correo Argentino comenzó a tener a partir de la pandemia Covid-19 y además fue el fruto del acuerdo al que llegó mediante negociaciones previas con el sector sindical. Toda vez que habrían sido todas las personas afectadas al trabajo en sucursales y centros de distribución las involucradas en la asignación de tareas en días sábados (sin alteración del total de horas semanales trabajadas), ello revela el carácter general de la medida. A su vez, como consecuencia del Acta firmada por Correo Argentino con las federaciones que representan al personal se dispuso no sólo una nueva distribución de las horas, sino también un incremento salarial para aquellos trabajadores que tuvieran que prestar tareas los días sábados. Por lo tanto cabe concluir que no medió un uso abusivo del *ius variandi* y debe rechazarse la demanda.
Sala II, Expte. Nº 12655/2021 Sent. Def. del 23/06/2022 *"Lanzillota, Mario Gabriel y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/juicio sumarísimo".* (García Vior-Pesino).

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato de trabajo. Cambio de horario.
Más allá del derecho que le asiste a la empresa de negociar colectivamente condiciones de trabajo con los sindicatos representativos del personal a cargo, ella no está facultada para implementar por esa vía la modificación peyorativa de un elemento esencial del contrato de trabajo como es la jornada laboral, que, como acontece en el caso de los demandantes, no se limita a un simple cambio horario, sino que consiste en el agregado del sábado como día laborable, lo cual no fue aceptado por los trabajadores que promovieron el presente reclamo, y que supone un ejercicio ilegítimo del *ius variandi.* El art. 66 LCT dispone contornos precisos a esa facultad de mutar las condiciones de labor, la cual no es absoluta ya que está supeditada al cumplimiento de ciertos requisitos, dado que la sola invocación de cierta razonabilidad en la decisión, tal el fundamento que sostiene la demandada, resulta *per se* ineficaz para viabilizar una medida si de ella resulta que se ha alterado un elemento esencial del contrato (la jornada), que indudablemente provoca un daño moral al trabajador quien deja de disponer del tiempo libre pactado con anterioridad a la mutación, que no se suple con el pago de un adicional.
Sala III, Expte. Nº 12834/2021/1/CA2 Sent. Def. del 20/12/2021 *Pedernera, Nahuel Jesús y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/sumarísimo".* (Perugini-Cañal)

En el mismo sentido, **Sala III**, Expte. Nº 12.590/2021/CA2 Sent. Def. del 18/11/2021 *"Reyna, Tamara Rebeca y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/juicio sumarísimo".* (Perugini-Cañal)

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de horario. Vigilador.
Si bien la actividad de vigilancia tiene características particulares que le dan una mayor flexibilidad a las facultades de dirección que legalmente se le reconocen al empleador, especialmente en lo concerniente a los horarios y destinos asignados a los trabajadores que se desempeñan en la actividad y que encuentran una regulación específica en el art. 7 del CCT 507/07, pero lo cierto es que el ejercicio de dichas facultades siempre debe serlo en el marco de razonabilidad, o sea debe existir un motivo real y justificado para el cambio. El actor, quien gozó de una licencia psiquiátrica, presentó un certificado médico expedido por su médica psiquiátrica en donde consignó que se encontraba apto para la realización de sus tareas habituales y que recomendaba la realización de labores en horarios nocturnos, para mayor tranquilidad, y en puestos fijos. Sin embargo, la accionada alteró la jornada de trabajo que el accionante venía cumpliendo en el horario de 19 a 7 hs. con fundamento en un supuesto informe de un profesional propio, que nunca acompañó, cuyas conclusiones recomendarían la reincorporación del accionante en jornada diurna. No existió una razón justificada por la cual se pretendió incorporar al trabajador con alteración de la jornada de trabajo que venía cumpliendo con anterioridad al goce de la licencia médica. La modificación no obedeció a motivos funcionales, por lo que resultó arbitrario e injustificado. Asimismo, el cambio de jornada provocaría un perjuicio moral para el trabajador al serle invertida la jornada de trabajo de nocturna a diurna ya que ello provocaría, además de la posibilidad de recaer en el cuadro psíquico padecido, una disrupción en la rutina habitual del trabajador. Del mismo modo, también resultaría para el actor un perjuicio material derivado de la pérdida de la suma abonada en concepto de adicional por nocturnidad prevista en el CCT 507/07. Por todo ello, la decisión extintiva adoptada por el trabajador devino ajustada a derecho, ya que medió un uso abusivo del ius variandi.
Sala IV, Expte. Nº 51864/2016 Sent. Def. Nº 107.276 del 28/02/2016 *"Toncovich, Jorge Eduardo c/Servicios Argentinos de Seguridad Empresaria SA s/despido".* (Guisado-Pinto Varela)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de horario.
La empleadora despidió a la actora en razón de su negativa a prestar tareas en una nueva sucursal que le fuera asignada. El verdadero perjuicio a la trabajadora no lo constituyó tanto el traslado de sucursal, sino el nuevo horario. La modificación le ocasionaba perjuicios patrimoniales y morales derivados del hecho de que, frente al cambio de sucursal y el establecimiento de un horario de trabajo diferente, ello le impedía continuar con sus estudios universitarios. Así, la mayor distancia y el hecho de salir una hora más tarde de su trabajo, le impedía a la actora asistir normalmente a su cursada ya que la sede universitaria de Puán, en el barrio de Caballito se encuentra sumamente distante del barrio de Retiro de CABA donde se la intentaba trasladar. Por lo tanto el despido dispuesto por la empleadora resultó injustificado.
Sala IV, Expte. Nº 2723/2017 Sent. Def. Nº 107.610 del 31/08/2020 *"Petterino Argüello, Samantha Cecilia c/ Grupo ILSHSA SA s/despido".* (Pinto Varela-Dìez Selva)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de horario. Rebaja salarial. Supresión de la hora de guardia extraordinaria semanal.
El trabajador invocó, en su demanda, una modificación en las condiciones del contrato de trabajo que estaría dada por la unilateral decisión adoptada por la demandada consistente en la supresión de las guardias extraordinarias de 12 hs. cumplidas los días martes, violentando así la pauta contenida en el art. 66 LCT. La modificación invocada no puede ser reputada como la alteración de una condición esencial de la relación laboral. La supresión de horas extras no hace al contenido esencial del contrato que se proyecta en lo previsto en el art. 66 LCT, dado que la dación de trabajo en tiempo suplementario depende de las necesidades y requerimientos de la empresa, y no existe un derecho adquirido del trabajador a realizar tareas extraordinarias ni la obligación de llevarlas a cabo –arts. 203 y ss de la LCT-.
Sala IV, Expte. Nº 12702/2012 Sent. Def. Nº 104.780 del 31/08/2018 *"Brito, Manuel Alejandro c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/cobro de salarios".* (Pinto Varela-Guisado)

USO OFICIAL

Ius variandi. Cambio de horarios. Reducción de las horas de trabajo. Médico que efectuaba una guardia adicional de 24 horas.
Resulta ajustado a derecho el reclamo del actor, médico del PAMI, quien plantea la configuración de un exceso del *ius variandi* al modificar la accionada el régimen de los horarios a partir de una interpretación errónea del art. 33 del CCT 697/05. Aun cuando no se hubiese pactado una determinada extensión de las guardias, al haber sido efectuada a lo largo de la relación laboral en forma habitual, una guardia adicional, la misma pasó a formar parte del contrato de trabajo, como derecho adquirido por parte del accionante. Ello así porque la realización de una guardia adicional de 24 hs semanales implicaba para el trabajador la razonable expectativa de que se reiteraría en el futuro, máxime cuando se extendió por más de veinte años. La accionada carecía de derecho para modificar unilateralmente la cantidad de horas, no pudiendo sostener que lo hacía respetando las modificaciones del CCT pues éstos contienen normas que establecen pisos por debajo de los cuales no resulta lícito contratar (art. 7 LCT), mas no permiten la vulneración de derechos adquiridos por los trabajadores.
*CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 12.707/2012/CA1 Sent. Def. del 15/05/2015 "Talón, Armando Héctor c/PAMI Instituto Nacional de Servicios sociales para Jubilados y Pensionados s/cobro de salarios". (Catardo - Pesino).*

Ius variandi. Cambio de horario.
Si bien la modificación en el horario de trabajo del actor podría considerarse irrelevante (ya que sólo consistía en posponer una hora tanto el ingreso como el egreso del trabajador), lo cierto es que, en las circunstancias del caso, el cambio decidido le ocasionaba un claro perjuicio, pues hacía coincidir su horario de salida con el horario de ingreso de su cónyuge a su propio empleo, impidiéndole de esta forma hacerse cargo del cuidado de sus dos hijas menores mientras su esposa trabajaba. Por lo tanto, la decisión unilateral de la demandada de modificar la jornada de trabajo del actor – sin perjuicio de que tal modificación no era significativa ni importaba una alteración esencial del contrato – constituyó un ejercicio abusivo del "ius variandi", es decir, un exceso en las facultades que le otorga el art. 66 de la LCT.
*CNAT **Sala IX** Expte N° 13.196/09 Sent. Def. N° 17.131 del 30/6/2011 « Sulca, Gustavo Fernando c/Coto C.I.C. S.A. s/despido » (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Cambio de horario de trabajo.
La demandada realizó un uso abusivo del ius variandi, toda vez que no acreditó que la modificación del horario de trabajo del actor haya respondido a "razones de reestructuración", que hayan sido acreditadas, explicadas, ni justificadas, ni tuvieran el consentimiento del trabajador, causándole un perjuicio en su vida familiar y social. Tampoco se acreditó la existencia de una restructuración en el establecimiento gastronómico que explota la demandada y, además, llega incólumne que las razones económicas no han sido expresamente invocadas por la accionada, ni en el intercambio postal, ni en el responde, como así tampoco surge de la pericia contable, que hayan tenido alguna dificultad económica por la cual se haya visto obligada a efectuar una restructuración de tareas y horario de trabajo al personal. Por lo tanto, no cabe duda que la decisión unilateral de la empleadora afectaba la indemnidad del trabajador, por haber excedido el marco de discrecionalidad permitido por el art. 66 de la LCT.
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 17.720/2011 Sent. Def. N1 18.905 del 25/09/2013 "López, Ramón Ignacio c/New North SA y otros s/despido" (Balestrini – Pompa)*

Ius Variandi. Cambio de horarios. Ausencia de elementos probatorios. Falta de discrecionalidad por parte de la empresa.
Si bien no es un hecho controvertido que el trabajador se desempeñó durante el primer tramo de la relación en horarios distintos, no se debe perder de vista que en los últimos años cumplió una carga horaria inalterable (17 a 1 horas), por lo que se debe entender que en función de esa última jornada tenía estructurada su vida familiar, social y laboral. Tal circunstancia, debió ser ponderada previo a decidir la mentada modificación, y de las constancias de la causa no surge que ello haya acaecido. A lo dicho debe agregarse la ausencia de elementos probatorios objetivos, ya que no fueron alegadas ni probadas razones funcionales en apoyo a esa determinación empresarial que, de la manera que fue resuelta y comunicada, no permite vislumbrar discrecionalidad alguna en el obrar así definido.

USO OFICIAL

*CNAT **Sala IX** Expte Nº 45.793/2011 Sent. Def. Nº 19.086 del 29/11/2013 "Aldrey, Juan Francisco c/ Radio y Televisión Argentina SE s/ Despido". (Balestrini - Pompa)*

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato de trabajo. Cambio de horario. Despido indirecto. Procedencia.
El horario de trabajo es uno de los aspectos sustanciales del contrato de trabajo, y por consiguiente, es ajeno a las previsiones del art. 66 LCT. No se debe perder de vista que en el ejercicio de sus facultades de organización (art. 64 LCT), el empleador está autorizado a diagramar los horarios (art. 197 LCT) y el trabajador, al ingresar, normalmente se adecua a esta diagramación. Pero una vez ejercida esa facultad y perfeccionado el acuerdo, nos hallamos frente a una estipulación contractual que no puede ser modificada unilateralmente. En consecuencia, la alteración del horario se encuentra excluida de las hipótesis de ejercicio regular del *ius variandi* y su imposición coactiva por parte del empleador constituye incumplimiento contractual. Así, la modificación del régimen de turnos rotativos por un horario fijo de mañana no obedeció, en el caso del actor, a una necesidad funcional de la empresa toda vez que en el establecimiento continuó cumpliéndose el régimen de turnos rotativos conforme surge de la prueba testimonial. El proceder de la principal representa un ejercicio abusivo del *ius variandi* y por consiguiente, representó injuria laboral suficiente para denunciar el contrato de trabajo.
Sala IX, Expte. Nº 30192/2013 Sent. Def. del 23/04/2018 *"Gutierrez, Carlos Raphael c/Ferro Argentina SA s/despido".* (Pompa-Fera)

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de horario. Supresión de horas extras. No configuración de ejercicio abusivo del ius variandi.
Las horas extraordinarias no forman parte del salario normal y la supresión decidida por la empleadora no importa un ejercicio abusivo de "*ius variandi*" al referirse a un elemento accesorio del contrato de trabajo.
Sala X, Expt. Nº 48.203/2018/CA1 Sent. Def. del 27/03/2024 *"Narváez, Patricia Edith c/Radio y Televisión Argentina SE s/despido".* (Ambesi-Stortini)

c) Cambio de lugar.

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar.
La modificación del lugar de trabajo que implicaba que la trabajadora debiera recorrer más del doble de distancia desde su domicilio particular que para llegar al establecimiento anterior, afectó uno de los elementos medulares del vínculo, en detrimento de la demandante. No resulta concebible desconocer que el mayor tiempo de viaje y la alteración en lo0s honorarios de su vida, despliega determinantes efectos sobre las órbitas vinculadas al especio familiar, social, espiritual y de desarrollo educativo cultural, entre un sinnúmero de proyecciones posible y sobre las cuales la dependiente no pierde derecho a gozar por la mera circunstancia de haber ingresado a un contrato de trabajo.
Sala I, Expte. Nº 30398/2019/CA1 Sent. Def. del 18/06/2024 *"Odoguardi, Natalin c/La Caja de Ahorro y Seguros SA y otro s/despido".* (Catani-Vázquez)

Ius variandi. Alteración en las condiciones de trabajo. Cambio de lugar. Trabajador que durante cinco años teletrabajó desde su domicilio tres veces por semana y al que repentinamente se le suprime esta modalidad.
El accionante, trabajador de Telecom Argentina SA, consensuó con su empleadora prestar servicios de forma remota, tres veces por semana. Tal momento coincidió con su mudanza, desde el Barrio de San Telmo, a una localidad del Partido de La Plata. Dicha forma de trabajo transcurrió con normalidad durante cinco años, cuando –debido a un cambio de autoridades- la accionada suprimió de manera unilateral y sin opción alguna, la posibilidad de trabajar desde el domicilio. Frente al cuestionamiento actoral de la medida por irrazonable e ilegítima, la accionada invocó que el acuerdo celebrado con el actor, mediante el cual se acordó la modalidad de trabajo remoto, contemplaba

una cláusula de "reversibilidad", esto es, que asistía el derecho tanto a la empresa como al trabajador, de revertir dicha modalidad, circunstancia que había sido aclarada desde el inicio. Agrega que su decisión se ajustó a derecho y que no se produjo u ejercicio abusivo e irrazonable del *ius variandi.* El cambio dispuesto por el empleador implicaba que el actor debiera trasladarse diariamente de la localidad de La Plata –Provincia de Buenos Aires- a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (50 km. De ido y 50 km. de regreso). Despojado de móviles fácticos que la tornen razonable y puedan darle sustento, la alteración en crisis no puede sino ser considerada un ejercicio abusivo del *ius variandi,* divorciado de los estándares de buena fe que deben regir la conducta de los contratantes durante la integralidad de la relación (art. 63 y 66 LCT). El art. 66 LCT exige que no se genere un daño al trabajador y que la medida no resulte irrazonable y en el caso, no se encuentran cumplimentados ningunos de los dos requisitos. 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 lo que hace a la razonabilidad de la medida, la demandada no aportó ningún elemento ni argumento que justifique los motivos por los que resultaba necesario el cambio intentado. La accionada, tampoco explicó las razones funcionales de la empresa que la habrían conducido a adoptar la modificación del lugar de trabajo del actor, lo cual resulta elemental para excluir la arbitrariedad de la decisión.
Sala I, Expte. Nº 79923/2017/CA 1 Sent. Def. del 22/12/2022 *"Haddad, Fernando Daniel c/Telecom Argentina SA s/despido".* (Hockl-Vázquez)

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Tareas de limpieza.
La actora, empleada de una empresa que ofrece servicios de limpieza, se desempeñaba en el Hospital de Clínicas "José de San Martín", situado en CABA. La accionada le comunicó que el contrato mantenido entre su parte y el mencionado nosocomio había cesado, por lo cual debía presentarse a trabajar en la planta del SENASA ubicada en la localidad de Martínez, con cambio de jornada, ofreciendo abonar los mayores gastos de traslado. La trabajadora consideró que existió ejercicio abusivo del *ius variandi*. Sin embargo cabe concluir que la queja actoral no debe prosperar toda vez que la decisión empresarial de asignar a la recurrente a un nuevo destino respondió a una causal objetiva: la finalización de la contratación de la demandada como empresa de limpieza en el Hospital de Clínicas. A ello cabe agregar que la actora no podía desconocer dicha posibilidad pues ese cambio era inherente a la modalidad de contratación de su empleadora en relación a las empresas usuarias de sus servicios de limpieza.
Sala I, Expte. Nº 2485/2018/CA1 Sent. Def. del 13/12/2023 *"González Eliana c/Linser SA s/despido.* (Hockl-Vázquez)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Cambio de "cabecera" donde el actor debía presentarse a "tomar servicios".
El actor se desempeñó para la empresa de colectivos demandada como "chofer", comenzando su prestación ("tomaba servicios") en la sede o cabecera "Munro", localizada a 3km de su domicilio particular. Luego de 48 hs de ausencia por razones de salud se apersona en el lugar donde habitualmente comenzaba su jornada, y el encargado de control de tránsito le comunicó que no tenía ninguna unidad para asignarle, pues debía "tomar servicio" en la terminal situada en el barrio porteño de Barracas. El accionante emplazó a la demandada a fin de que deje sin efecto la modificación del sitio donde comenzaba el desarrollo de sus funciones ya que esa unilateral reforma le irrogaba perjuicios severos, pues importaba la necesidad de dedicar una mayor cantidad de tiempo para desplazarse entre la nueva cabecera y su hogar, espacio temporal que, a su vez, debía detraer del resto de las actividades propias de su vida personal. Sostuvo, asimismo, que se trataba de una medida arbitraria reñida con los límites impuestos al *ius variandi*. La demandada lo emplazó a tomar tareas en la nueva cabecera y ante la negativa del actor lo despidió. En la contestación de demanda, la empresa accionada sostuvo que el cambio de cabecera se debió a estrictas razones operativas derivadas de la necesidad de cubrir el puesto de trabajo de un chofer que iniciaba su licencia anual ordinaria en tal época, siendo la modificación provisoria y acotada en el tiempo. Si como sostuvo la demandada

escogía los remplazos con criterios de estricta funcionalidad operativa, procurando privilegiar la elección de suplentes cuyo domicilio se emplazara en las cercanías de la cabecera a asignar, parece improbable que entre ese voluminoso plantel de choferes no haya logrado encontrar un dependiente mejor posicionado que el accionante quien residía a más de 23 km 8º casi más de una hora y media de viaje) de la terminal "Barracas" para proceder a cubrir la vacante. La alteración introducida por la empleadora representó un ejercicio irrazonable de la potestad de modificar las formas y modalidades de la prestación de trabajo (art. 66 LCT).
Sala I, Expte. Nº 62879/2017/CA1 Sent. Def. del 08/04/2022 *"Luque, Walter Sebastián c/Microómnibus Ciudad de Buenos Aires SA s/despido".* (Vázquez-Hockl)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Empresa de limpieza.
El actor, quien se desempeñaba como maestranza para una empresa de limpieza, al ser trasladado de lugar de prestación de tareas se dio por despedido por considerar que medió ejercicio abusivo del *ius variandi*. Sin embargo, en el caso, el lugar de prestación de tareas no constituyó un elemento esencial o inmodificable, ya que en el marco de la prestación de servicios para terceros el cambio de lugar de trabajo (que puede conllevar también una modificación en el horario según funcionamiento de ese nuevo destino) resulta característico puesto que las prestaciones no se llevan a cabo en la sede de la empleadora sino en favor de terceros cuyas necesidades pueden variar o sus contratos rescindirse por lo que, salvo que se trate de una modificación abusiva, un cambio de destino no constituye por sí un ejercicio ilegítimo del *ius variandi*. No habiendo probado el accionante perjuicio por la mayor distancia ni por el mayor tiempo de viaje, cabe concluir que el cambio de lugar de trabajo resultó razonable.
Sala II, Expte. Nº13.616/2016 Sent. Def. del 29/09/2023 *"Clissa, Isaías Nahuel c/FMA SERVICIOS SA s/despido".* (García Vior-Sudera)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Rebaja salarial.
A los fines de evaluar el cambio en las condiciones del contrato de trabajo adoptado por la empleadora debe analizarse: a) si estuvo comprendido dentro del ejercicio razonable que la ley reconoce al empleador en la materia; b) si alteró o no modalidades esenciales del contrato de trabajo; c) si produjo perjuicio material o moral al trabajador. Y el empleador sólo indicó que el cambio de lugar de trabajo (de "Abasto Shopping" a "Parque Brown Factory Oulet") se debía a "razones operativas", a un "aumento del nivel de ventas producido durante los meses de junio y julio de 2011", sin aportar prueba que permitiese corroborar estas razones. Pero aun considerando que existieron razones funcionales que llevaron a la empleadora a modificar el lugar de trabajo, debe analizarse si el lugar de trabajo constituye un elemento esencial del contrato y si el cambio le produjo al actor un perjuicio material o moral. Del informe brindado por la CNRT surge que la duración del viaje que debía realizar el accionante desde su hogar a su nuevo lugar de trabajo duraba 45 minutos, mientras que el tiempo que le insumía el traslado desde su domicilio al local de la demandada en el "Abasto Shopping" era aproximadamente de sólo 7 minutos. Asimismo, de la pericial contable surge que el cambio de lugar de tareas implicó una diferencia en las comisiones que percibía el actor en cada uno de los locales, resultando un perjuicio material con el cambio. Por ello, la decisión extintiva adoptada por el accionante resultó ajustada a derecho, ya que medió un ejercicio abusivo del *ius variandi*.
Sala IV, Expte. Nº 21.640/2012 Sent. Def. Nº 98.566 del 23/12/2014 *"Franco, Santiago c/Adidas Argentina SA s/despido".* (Pinto Varela-Marino)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar. No configuración de perjuicio material o moral.
La actora en su escrito de demanda, frente al agregado de una localidad más para desarrollar sus tareas, alegó ejercicio abusivo del *ius variandi*. La accionante realizaba la gestión de venta del Plan de Salud del Hospital Británico de Buenos Aires en las diversas sedes de la demandada y también en otras instituciones, mencionando los lugares tan disímiles y distantes entre los cuales debía desplazarse no sólo dentro de la CABA sino también en el Conurbano

USO OFICIAL

bonaerense. No resulta probado que la decisión de la accionada de que prestara tareas, también, en la sede del Hospital sita en la localidad de Quilmes le cause a la actora el perjuicio que alegó en el inicio. De sus propios dichos surge que debía desplazarse a lugares tan distantes como Lomas de Zamora o Berazategui, sin que se opusiera a ello con anterioridad. Pese al carácter y la trascendencia que intentó atribuirle la actora al referido agregado de un locación para cubrir, no efectuó un emplazamiento cercano en el tiempo tendiente a que se dejara sin efecto esa "modificación", sino que recién lo hizo luego de casi tres meses de estar prestando servicios. La demandante insiste en que el cambio de lugar de trabajo modificó la cantidad de tiempo que debía ausentarse de su domicilio, lo cual importó un perjuicio moral. Dicho perjuicio no resultó probado, a lo que se agrega que el mismo resulta desvirtuado ya que en otras oportunidades anteriores había prestado servicios en idénticas situaciones, lo que denota una modalidad propia y característica de la actividad desplegada por la demandada, a la par que tampoco resulta probado que se hubiese perjudicado a la trabajadora moral ni materialmente en esas oportunidades.
Sala IV, Expte. Nº 206154/2016 Sent. Def. Nº 105.666 del 27/03/2019 *"Carrizo Richter, Marta Emma c/Hospital Británico de Buenos Aires Asociación Civil s/despido".* (Pinto Varela-Guisado-Raffagehlli. La disidencia entre la Dra. Pinto Varela y el Dr. Guisado, que requirió del tercer voto del Dr. Raffaghelli está referido al carácter de viajante de comercio o no del accionante)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Trabajador de una empresa de limpieza al que le cambian el lugar de labores.
La demandada, empresa de limpieza, le comunicó al trabajador el cambio de lugar de prestación de servicios mediante carta documento donde le hizo saber que en uso de las facultades conferidas por el art. 66 LCT debía presentarse en las oficinas de la empresa, fundando el cambio en una petición del Sindicato de Obreros de Maestranza, indicando que debía optar por un objetivo sito en la localidad de Tortuguitas, en el horario de 6 a 14 o en el barrio privado de Nordelta de 8 a 17 hs. El actor vivía en la localidad de Tigre, Provincia de Buenos Aires, donde prestaba sus servicios, y se vio forzado a prestar servicios en un establecimiento que se encontraba más alejado de su domicilio, lo cual le implicaba más tiempo de viaje, lo cual haría que el trabajador pasara menos horas en su domicilio y mayores gastos de viáticos. La demandada no acreditó las razones operativas por las cuales se viera obligada a modificar el lugar de trabajo y el horario del actor, ni siquiera explicó las razones objetivas del cambio, limitando su defensa al pedido del sindicato, tampoco demostró la necesidad de aquella modificación, todo lo cual impide aceptar como legítima la facultad ejercida por el empleador en los términos del art. 66 LCT. Si bien la importancia del lugar de trabajo como elemento esencial puede verse desdibujada por tratarse de una empresa de limpieza, ello no obsta a que la modificación decidida deba obedecer a razones de índole funcional, respetando el principio de indemnidad.
Sala V, Expte. N° 27099/2022/CA1 Sent. Def. N° 87396 del 29/06/2023 *"Vieira, Claudio Roberto c/LIM-PIA SRL s/despido".* (De Vedia-Fedman)

Ius variandi. Alteraciones en las condiciones del contrato. Cambio de lugar.
La actora prestaba servicios bajo dependencia de la accionada en las oficinas de microcentro, ubicadas en la calle Maipú 1 de CABA, y la empleadora dispuso el traslado de dichas oficinas al domicilio de Av. del Libertador 101, ubicado en la localidad de Vicente López, zona norte de la Provincia de Buenos Aires. La trabajadora rechazó el cambio de lugar de trabajo decidido por la empleadora, invocando que la perjudicaba por la mayor distancia existente entre el nuevo destino y su domicilio particular (en Berazategui, zona sur de la Provincia de Buenos Aires) y, por lo tanto, el mayor tiempo que le insumía el traslado desde y hacia su domicilio, lo cual le irrogaba mayor tiempo disponible para uso personal, ocasionándole un perjuicio tanto material como moral. El tiempo de traslado desde Maipú 1 a Av. Libertador 101 es de 20 a 26 minutos. El traslado original de la actora de su domicilio a las oficinas de la Calle Maipú en CABA es de aproximadamente de una hora, y se transformaría en una traslado a las oficinas de Vicente López de aproximadamente 1 hora y 45 minutos. Esto implica una diferencia promedio aproximadamente entre ambos traslados (esto es, de Berazategui a Maipú en CABA y de Berazategui a Vicente López en la Pcia. de

USO OFICIAL

Buenos Aires) de 40 minutos, diferencia que debe duplicarse a partir de considerar el trayecto de ida y de vuelta, lo cual implicaría aproximadamente 1 hora y 20 minutos adicionales de viaje por día. La decisión adoptada por la accionada de modificar el lugar de trabajo provocaría un desmedro a la trabajadora, no sólo por los mayores costos y gastos que le ocasionaría el traslado a las nuevas oficinas, sino por el mayor tiempo que le insumiría concurrir y retornar al trabajo, con la consiguiente y ostensible disminución o pérdida de tiempo libre para uso personal y familiar. Todo ello impide apreciar como legítimo el ejercicio del *"ius variandi".*
Sala VI, Expte. Nº 39927/2018 Sent. Def. del 18/08/2023 *"Plaza, Daniela Susana c/Comunicaciones y Consumos SA s/despido".* (Craig-Pose)

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de lugar y horario. Configuración de perjuicio moral y material.
La trabajadora fue suspendida en los términos previstos en el art. 223 bis LCT durante la pandemia desatada en virtud del COVID-19. La propia actora solicitó el levantamiento de dicha suspensión, y la empleadora le ofreció tareas en el local ubicado en el centro comercial "Unicenter" a partir del mediodía. La accionante alegó que medió ejercicio abusivo del *ius variandi* y se dio por despedida. Existen suficientes evidencias que autorizan a tener por configurado el ejercicio abusivo de la facultad reglada en el art. 66 LCT. Ello así, toda vez que hasta que le fue aplicada la suspensión en los términos del art. 223 bis LCT laboraba en una sucursal de la demandada ubicada en la localidad de Moreno – la trabajadora se domiciliaba en San Antonio de Padua-, en jornadas que se iniciaban a las 8 30 hs. La modificación del lugar y del horario de trabajo que la accionada pretendió implementar hubiera implicado para la trabajadora más del triple del tiempo de viaje desde su domicilio hacia su lugar de trabajo respecto del destino anterior, a lo cual se añade que el trayecto le habría demandado hacer diversas combinaciones para arribar al establecimiento laboral, lo cual permite inferir la generación de perjuicios de orden material, en función de los mayores costos y tiempos de traslado, así como también de índole moral, por cuanto cabe entender que la trabajadora tenía organizada su vida familiar y social en torno al horario y lugar de trabajo que tenía asignado, a lo cual cabe añadir el peligro que significaba el uso del transporte público en el contexto de la pandemia.
Sala VII, Expte. Nº 41.668/2021 Sent. Def. Nº 58390 del 10/04/2024 *"Siniawsky, Lorena Edith c/DABRA SA y otros s/despido".* (Russo-González)

Ius variandi. Cambio de lugar. Vigilador que alega ejercicio abusivo del *ius variandi* por ser asignado a un nuevo objetivo a más de 30 km. de su casa.
No se advierte cuál era el perjuicio que le causaba al actor el habérselo trasladado a un nuevo lugar de prestación de tareas distante a 30 km. de su domicilio, en la medida en que ya venía cumpliendo servicios en la misma distancia. En la especie, alegó una causa que no representa un perjuicio concreto (cfr. arts. 62, 63 y concordantes de la LCT). La modificación señalada no importó un ejercicio irrazonable de la facultad del empleador, más aún cuando el supuesto de traslado de los vigiladores está previsto expresamente en el convenio colectivo de trabajo.
*CNAT **Sala VIII** Expte. Nº 13.840/2008/CA1 Sent. Def. del 30/10/2014 "Gómez, Miguel Ángel c/Catexis SRL s/despido". (Catardo - Pesino)*

Ius variandi. Cierre de sucursal. Cambio de lugar de tareas. Perjuicio.
De conformidad con lo prescripto por el artículo 66 de la LCT, el ejercicio de la facultad de introducir cambios en las condiciones del contrato de trabajo, no puede importar un ejercicio irrazonable, ni la alteración de las modalidades esenciales del contrato, ni causar perjuicio material y/o moral al trabajador. En el caso, la exigencia de razonabilidad se advierte cumplida por cuanto el cierre de una sucursal encuadra dentro de las facultades de organización de la empresa, conforme lo dispuesto en el artículo 64 LCT. Empero, al alterarse una de las modalidades esenciales del contrato de trabajo – cambio de lugar de prestación de tareas – y, dado que el lugar de trabajo incide, directa e ineludiblemente, en el tiempo y los gastos que le insume al trabajador, habiéndose verificado que el tiempo de viaje hacia el lugar de trabajo alcanzaba los 30 minutos por viaje, que en términos proporcionales implica aproximadamente, un 60 % más de tiempo, y en cantidad de horas representa una más por día (considerando ida y vuelta) del

USO OFICIAL

traslado desde y hasta su domicilio, tal circunstancia evidencia la existencia de un perjuicio material, configurado por el incremento del tiempo de viaje hacia y desde el lugar de trabajo y, en consecuencia, un uso abusivo del ius variandi.
*CNAT **Sala VIII** Expte NºCNT 32724/2010/CA1 Sent. Def. del 12/10/2016 "Caja de Ahorro y Seguro SA c/Marchitelli, Verónica y otro s/consignación" (Pesino – Catardo).*

Ius Variandi. Cambio de lugar de tareas. Arts. 62 y 63 LCT.
Importa un ejercicio abusivo del *ius variandi* el traslado del actor dispuesto por el Correo Oficial de la República Argentina S.A., desde la Ciudad de Buenos Aires a Monte Grande, ya que ni siquiera aparece pedida la conformidad de dicho traslado, y siendo que ello provocaba modificaciones sustanciales en los hábitos de vida del demandante. A ello cabe agregar el perjuicio, en tiempo y dinero, que el mencionado traslado ocasionaría. Teniendo en cuenta además los derechos y deberes explícitos e implícitos que deben respetar los contratantes (cf. arts. 62, 63 y concs. LCT), que no toleraba la prosecución del vínculo, y por ende justificó la ruptura del vínculo por parte del trabajador.
*CNAT **Sala IX** Expte. Nº 25.142/2011 Sent. Def. Nº 19.345 del 23/04/2014 "Bruno, Fabián c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/despido". (Pompa - Balestrini)*

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Cambio de lugar. Deber del empleador de explicar los motivos o razones que justificarían el cambio de lugar.
La empleadora no invocó los motivos por los cuales dispuso el cambio de lugar de trabajo del accionante, no resultando suficiente a tal fin lo alegado por la demandada en el sentido que dicha modificación se habría efectuado por "razones operativas". Si bien la demandada sostuvo que el personal que sería asignado en lugar del actor en el Aeropuerto de Ezeiza cumpliría tareas más complejas, para las cuales el accionante no se encontraba capacitado, lo sustancial es que en el caso lo alegado no surge acreditado. Más allá de la cuestión vinculada a si la modificación del tiempo de viaje resultaba significativa, si era indispensable que el trabajador dejara de trasladarse a su puesto de trabajo en su propio automóvil para hacerlo en transporte público y –en su caso- si dicha circunstancia constituye una modificación esencial de sus condiciones laborales, lo relevante en el caso es que la empleadora debió precisar cuáles fueron los motivos o razones por las cuales tomó esa decisión y que la mera referencia a "razones operativas" impide analizar si la modificación adoptada resultó justificada o razonable.
Sala IX, Expte. Nº 45726/2018/CA1 Sent. Def. del 26/04/2024 *"Silva, Gustavo Javier c/Arbitra SA s/despido".* (Balestrini-Pompa)

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Vigiladores. El empleador debe probar que el cambio de lugar y/o de horario se debe a una razón funcional.
Si bien es cierto que en las empresas de vigilancia generalmente ocurren modificaciones en la jornada y/o lugar de trabajo –circunstancia esta inherente a la actividad o al servicio que prestan- también lo es que ello no implica que el empleador de una empresa de vigilancia no deba denunciar y probar que ese cambio del lugar de trabajo obedeció a una razón funcional de la actividad empresaria, tal como así lo exige el art. 66 LCT al prescribir un ejercicio "razonable" de la facultad de modificar que concede la norma.
Sala X, Expte. Nº 27.000/2019/CA1 Sent. Def. del 14/12/2023 *"Chorolque, Gustavo Leandro c/Brújula SA s/despido".* (Ambesi-Stortini)

d) Rebaja salarial.

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial. Empleada del PAMI que es rebajada de categoría y sufre una merma superior al 100% en su remuneración.
La actora, empleada del INSSJP, fue designada *"Titular de la coordinación médica"* de la *"Unidad de Gestión Local X – Lanús, gerencia Operativa y*

USO OFICIAL

Coordinación de la unidad de Gestión local". Tal rol, comprende el monitoreo del desempeño profesional de quienes ocupaban posiciones inferiores, coordinar el otorgamiento de ciertas prestaciones suministradas por el organismo y la evaluación de su calidad, entre otras. Por medio de una Resolución posterior, la accionante es reubicada en el **Tramo C dentro del Agrupamiento Profesional**, con una carga horaria de treinta y cinco horas semanales de labor, quedando a disposición de la Unidad de Gestión local X –Lanús. La novación estructurada representó una merma superior al 100% del haber remuneratorio adquirido bajo el imperio de las condiciones de trabajo existentes con anterioridad a dicha muda, a la luz de la categoría profesional ostentada con anterioridad y, naturalmente, del desempeño de las faenas que dicho rol traía aparejado. La accionada justificó, en forma general, los objetivos del cambio en la necesidad de *"atender de manera dinámica y eficiente los objetivos del servicio y gestión"*, que no alude a las razones objetivas que lo promueven. Tampoco justificó el cambio, esto es, porque no podía mantener la atribución de funciones vigentes con anterioridad. La reforma dispuesta por INSSJP constituyó un ejercicio ilícito de la facultad del *ius variandi*, y merced a ello debe condenarse a la accionada a restituirle las condiciones de trabajo imperantes con anterioridad al cambio, con más la satisfacción de las diferencias remuneratorias derivadas de tal muda.
Sala I, Expte. Nº 40264/2021/CA1 Sent. Def. del 27/06/2024 *"Valles, Emilce Cecilia c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/acción de amparo".* (Hockl-Catani)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial. Trabajadores de CASFPI que fueron desplazados a la ANSES.
Los actores, ex trabajadores de CASFPI que fueron desplazados al ámbito de la ANSES, alegan ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de su nueva empleadora pues dejaron de percibir dos rubros remuneratorios reconocidos por CASFPI: "adicional por antigüedad" y "adicional remunerativo", y ello a partir del CCT 305/98 "E". Dicho convenio dispone que "A partir de la vigencia del presente convenio colectivo, se ratifica que han quedado sin efecto, bajo nulidad y sin valor legal, todos aquellos derechos y obligaciones de las partes, emergentes de convenios anteriores, actas o acuerdos celebrados con anterioridad al presente por ANSES,…personal transferido por el art. 26 de la ley 23.769…", lo cual echa por tierra la viabilidad de las pretensiones salariales de los actores. Se encuentra a cargo de éstos últimos la acreditación de que, efectivamente, sufrieron un perjuicio como consecuencia de la aplicación de la regulación normativa que contiene el CCT Nº 305/98 "E" con el fin de determinar si, efectivamente, el *ius variandi* que alegan alteró derechos irrenunciables. Y de la comparación de los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores y los que –eventualmente- les correspondería percibir conforme al sistema anterior a la vigencia del régimen colectivo, y en el cuál estaban inmersos los rubros reclamados, no resultó demostrada la existencia de un perjuicio, extremo que impide considerar inconstitucional el nuevo convenio aplicable e inexistente un ejercicio ilegítimo del *ius variandi.* (Del voto de la Dra. Hockl, en minoría)
Sala I, Expte. Nº 92988/2016/CA1 Sent. Def. del 10/05/2022 *"Castillo, Alejandro Humberto y otros c/Administración Nacional de la Seguridad social s/diferencias de salarios".* (Vázquez-Hockl-Catani)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial. Trabajadores de CASFPI que fueron desplazados a la ANSES.
Los actores, ex trabajadores de CASFPI, fueron desplazados al ámbito de la ANSES. La primitiva empleadora había reconocido derecho al cobro de dos partidas salariales: 1) el rubro "adicional por antigüedad" y 2) el crédito "adicional remunerativo". La ANSES discontinuó el abono de ambas partidas, y los accionantes sostienen un ejercicio abusivo del *ius variandi,* en tanto dicha interrupción tradujo una sustancial merma en el estándar de haberes percibidos. La ANSES estructuró su defensa sobre la concertación del instrumento paritario rotulado CCC Nº 305/98 "E", que erigió una nueva estructura remuneratoria, siendo el personal transferido de CASFPI reencasillado en el escalafón de acuerdo a las funciones que cumplan, percibiendo la remuneración correspondiente al mismo. El juez de grado no hizo lugar al reclamo pues consideró que el "adicional por antigüedad" formaba parte de un "anterior régimen de liquidación que fue desplazado por el CCT Nº 305/98 "E". Cabe tener en cuenta que esos conceptos retributivos integraron la estructura salarial de las

USO OFICIAL

personas trabajadoras durante larga data, continuidad en función de la cual. Se cristalizaron definitivamente en el núcleo del contrato anudado por cada uno de ellos. El origen del derecho a esos rubros se remonta hasta las condiciones de cada relación celebrada con cada persona trabajadora, de allí que deba admitirse la pretensión deducida por los accionantes en cuanto persiguen el pago de los conceptos salariales discontinuados. (Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría)
Sala I, Expte. Nº 92988/2016/CA1 Sent. Def. del 10/05/2022 *"Castillo, Alejandro Humberto y otros c/Administración Nacional de la Seguridad social s/diferencias de salarios".* (Vázquez-Hockl-Catani)

Ius variandi. Rebaja salarial.
La actora fue intempestivamente transferida de una campaña a otra, esto es, fue cambiada de cliente, de Movistar a Electrolux, y sin ningún tipo de consentimiento. Toda vez que la trabajadora sufrió una disminución salarial, ya que pasó a trabajar menos horas, se dio por despedida. Se modificaron condiciones estructurales del contrato de trabajo pues el cambio de campaña en forma unilateral implicó dejar de percibir beneficios salariales como ser las GiftCard o las horas extras, sin que la empleadora haya acreditado las razones por las cuales resultó necesario modificar el puesto de trabajo. Cabe concluir que existió un ejercicio abusivo del *ius variandi.*
Sala II, Expte. Nº 5697/2019 Sent. Def. del 29/03/2022 *"Godoy, Florencia Daniela c/Grupo PYD SA s/despido".* (Sudera-García Vior)

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato de trabajo. Rebaja salarial. Despido indirecto. Procedencia.
La asignación por parte de la empleadora en relación con el actor a buques poteros, cuando venía haciéndolo a buques tangoneros implicó una modificación en las condiciones de trabajo, esencialmente en la remuneración. Este accionar de la empleadora se traduce en un ejercicio abusivo del *ius variandi* y en una injuria de tal gravedad, que justifica la decisión rescisoria del trabajador.
Sala III, Expte. Nº 43753/2017/CA1 Sent. Def. del 27/09/2021 *"Soto, Juan Domingo c/Argenova SA s/despido".* (Cañal-Perugini)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Rebaja salarial.
A los fines de evaluar el cambio en las condiciones del contrato de trabajo adoptado por la empleadora debe analizarse: a) si estuvo comprendido dentro del ejercicio razonable que la ley reconoce al empleador en la materia; b) si alteró o no modalidades esenciales del contrato de trabajo; c) si produjo perjuicio material o moral al trabajador. Y el empleador sólo indicó que el cambio de lugar de trabajo (de "Abasto Shopping" a "Parque Brown Factory Oulet") se debía a "razones operativas", a un "aumento del nivel de ventas producido durante los meses de junio y julio de 2011", sin aportar prueba que permitiese corroborar estas razones. Pero aun considerando que existieron razones funcionales que llevaron a la empleadora a modificar el lugar de trabajo, debe analizarse si el lugar de trabajo constituye un elemento esencial del contrato y si el cambio le produjo al actor un perjuicio material o moral. Del informe brindado por la CNRT surge que la duración del viaje que debía realizar el accionante desde su hogar a su nuevo lugar de trabajo duraba 45 minutos, mientras que el tiempo que le insumía el traslado desde su domicilio al local de la demandada en el "Abasto Shopping" era aproximadamente de sólo 7 minutos. Asimismo, de la pericial contable surge que el cambio de lugar de tareas implicó una diferencia en las comisiones que percibía el actor en cada uno de los locales, resultando un perjuicio material con el cambio. Por ello, la decisión extintiva adoptada por el accionante resultó ajustada a derecho, ya que medió un ejercicio abusivo del *ius variandi*.
Sala IV, Expte. Nº 21.640/2012 Sent. Def. Nº 98.566 del 23/12/2014 *"Franco, Santiago c/Adidas Argentina SA s/despido".* (Pinto Varela-Marino)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial.
La Sra. Jueza de grado decretó la nulidad del acuerdo celebrado entre las partes que modificó el sistema remuneratorio del actor y consideró que dicha conducta implicó un ejercicio abusivo del *ius variandi* y, en consecuencia, admitió el reclamo por diferencias salariales e indemnizatorias. Hasta el mes de diciembre

de 2010 la remuneración del actor se encontraba integrada por el sueldo básico previsto en el CCT Nº 130/75, de acuerdo con la categoría de *"vendedor B"* con más los adicionales convencionales, y comisiones por venta. En caso de que las comisiones por venta no alcanzaran el mínimo convencional, la empleadora reconocería un *"mínimo garantizado absorbible"* equivalente al básico de la categoría convencional en la que se desempeñaba el trabajador. Éste sostuvo que a partir de la modificación de su régimen remuneratorio, se suprimió el pago del básico convencional y su remuneración se encontraría integrada por comisiones por *"ventas individuales"*. En este caso, el actor cobraría el 2,7% de sus ventas mensuales cuando superase *"el piso de ventas"* de $ 136.000, de no ser así percibiría únicamente el básico de convenio. Más allá de la legitimidad de la novación del régimen remuneratorio del actor, cabe analizar si dicha modificación implicó un perjuicio para el trabajador, es decir una modificación peyorativa del régimen remuneratorio del actor. Así, el nuevo régimen remuneratorio implicó un aumento, en forma comparativa, del salario que percibió de acuerdo con el régimen anterior a diciembre de 2010. Además de una mejora cuantitativa en las remuneraciones del accionante a partir de la implementación del nuevo régimen remuneratorio, las nuevas condiciones pactadas en dicho régimen implicaron un incremento en la remuneración del actor cualquiera fuera su volumen de ventas como consecuencia del nuevo régimen comisional implementado. Por lo tanto no se advierte elemento objetivo alguno que permita considerar que fuera peyorativo el régimen remuneratorio implementado a partir de diciembre de 2010, en tanto que entrañaba una mejora de la remuneración del actor, tal como dan cuenta los salarios percibidos a partir de dicha fecha. Cabe modificar el fallo de grado y rechazar el reclamo por diferencias salariales e indemnizatorias.
Sala IV, Expte. Nº 52664/2012 Sent. Def. del 28/04/2016 *"Corona, Fernando c/Leuru SA s/despido".* (Guisado-Pinto Varela)

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial.
La actora reclamó en la demanda la suma adeudada por supresión del concepto "incentivo por producción" y sostuvo ejercicio abusivo del *ius variandi*. La demandada se limitó a negar genéricamente lo planteado por la accionante, mas no sólo no se refirió puntualmente a la supresión invocada por la actora sino que, además, omitió brindar su versión de lo acontecido al respecto. La negativa vaga e imprecisa así expuesta no basta para tener por planteada correctamente su defensa, ni para desvirtuar los hechos expuestos en la demanda (art. 71 LO). Por lo tanto cabe tener por cierto que la demandada suprimió el pago del "incentivo por producción", lo que implicó una reducción injustificada del salario que percibía la trabajadora. Resultó afectado el principio de intangibilidad del salario en tanto no se observa que hubiera existido una modificación de la estructura salarial de la actora sino, una supresión unilateral de un rubro que componía su remuneración que originó una rebaja en los ingresos de la dependiente, circunstancia que lleva a admitir el reclamo por el rubro adeudado durante el período reclamado.
Sala IV, Expte. Nº 16.199/2018 Sent. Def. Nº 109434 del 18/07/2021 *"Dalla Pasqua, Gabriela Graciela c/ADECCO SPECIALTIES SA s/despido".* (Pinto Varela-Guisado)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial.
El actor se desempeñó para Aerolíneas Argentinas SA y al tiempo de colocarse en situación de despido indirecto (mayo 2020) revestía el cargo de "Comandante A- 330", desarrollando funciones –además de las propias de piloto- como "Inspector Reconocido". El actor se da por despedido alegando ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de la empleadora, toda vez que sostuvo que fue desafectado del cargo de inspector, resultando de ello una disminución de su salario. La decisión de la demandada de disponer la desafectación temporal del accionante del cargo de "Inspector", no resulta irrazonable y se presentó justificada en orden a las circunstancias fácticas y objetivas que se desarrollaron al tiempo de su disposición, toda vez que nos encontrábamos en plena pandemia Covid-19 con el aislamiento social preventivo y obligatorio dispuesto por decreto del Poder Ejecutivo. Así, la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC) en fecha 20/03/2020 dispuso la prórroga por el plazo de 90 días corridos de la vigencia de todas las habilitaciones y certificados para pilotos, miembros de

la tripulación, tripulantes de cabina de pasajeros y personal aeronáutico. Por ello, la función de "Inspector Reconocido" que tenía el actor, quedaba consecuentemente también interrumpida, en tanto que no tendría que realizar certificación alguna. Así, la desafectación hasta el 31 mayo 2020 respondía a la prórroga en la vigencia de las habilitaciones y certificados de pilotos. Es decir que la decisión de la empleadora no constituyó un ejercicio abusivo del *ius variandi* y por otra parte la desafectación de la función de "Inspector Reconocido" era temporal, hasta que culminara la prórroga de habilitaciones y certificados de pilotos. Del mismo modo la desafectación temporal resultaba accesoria, ya que la verificación personal que realizaba el actor en cumplimiento de aquélla sobre pilotos y copilotos era de carácter anual. Debe asimismo distinguirse entre el *ius variandi* normal de aquél que se ejecuta de manera excepcional. En el primer caso sólo puede disponerse modificaciones sobre aspectos menores del contrato, en el segundo el margen para su ejercicio es mayor, porque está de por medio el interés colectivo. Y este último supuesto es el que se configuró, como consecuencia de la emergencia sanitaria producida en la Argentina por la pandemia de Covid-19. Con relación a la pérdida del adicional "Cargo Navegante", representaba poco más del 4% de su masa salarial y éste se vio afectado sólo en el mes de abril de 2020. Cabe concluir que la extinción contractual resultó injustificada ya que la desafectación del cargo era limitada a un plazo determinado, por lo cual que no se configuró injuria laboral en los términos del art. 242 LCT.
Sala IV, Expte. Nº 18.903/2020 Sent. Def. Nº 114.445 del 22/08/2023 *"Morcillo Rosso, Alfredo Ezequiel c/Aerolíneas Argentinas SA s/despido".* (Pinto Varela-Díez Selva)

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial. Frigorífico que luego de transcurridos los tres años desde la apertura del concurso preventivo continúa sin abonar el "adicional por antigüedad 1,5%" abonando una suma menor.
El frigorífico accionado señala que hasta el mes de octubre de 1999 abonó el rubro "adicional por antigüedad 1,5%" por cada año trabajado y por encima de lo establecido por el CCT 56/75. Que a partir del mes de noviembre de 1999 y hasta septiembre de 2005 dejó de abonarlo por aplicación de la ley concursal, para comenzar a partir de esa fecha, a pagarlo de conformidad con lo establecido por el CCT 56/75, esto es 0,5% por cada año trabajado. El actor ingresó con posterioridad a la reducción salarial producto de la situación concursal y se le abonó dicho adicional al principio bajo la denominación "adicional fijo" y luego como "antigüedad", ello en atención al acta suscripta entre el Ministerio de Trabajo y el Sindicato, donde acordó abonarse una suma superior al 0,5%, siendo ello homologado en los términos del art. 15 LCT. Agrega que el actor siempre estuvo bajo las mismas condiciones laborales y no se modificó de forma unilateral ni bilateral sus condiciones contractuales. Puntualiza que en el caso no se verifica un ejercicio abusivo del *ius variandi*. La modificación de las cláusulas remuneratorias o de otras condiciones esenciales del contrato de trabajo es ajena a las condiciones en que el legislador otorgó al empleador condiciones excepcionales respecto del régimen común de los contratos. Así, el negocio jurídico unilateral carece de legitimidad por ilicitud de objeto. La modificación por voluntad unilateral de la empresa de aspectos esenciales del contrato exorbita las facultades conferidas por el legislador al empleador en los términos del art. 66 LCT pues a éste le está vedado modificar, so color del poder de organización, las condiciones esenciales de la contratación entre las que se encuentra la remuneración. Por otra parte, la norma del art. 58 LCT está dirigida tanto a excluir la presunción de la conformación de actos jurídicos (unilaterales o bilaterales) cuyo objeto consista en la renuncia al contenido de las obligaciones que emergen del contrato de trabajo como a la interpretación del contenido del propio acto jurídico. Aún si no existiera la norma del art. 58 LCT, la norma del art. 260 LCT, que resta cualquier tipo de efecto cancelatorio al pago insuficiente, operaría autónomamente para excluir tanto el efecto cancelatorio como la existencia de un negocio jurídico modificatorio de los contenidos del contrato pues al restar la ley eficacia jurídica a la recepción sin reservas la misma ley está excluyendo la obligación de explicarse que es el fundamento de la expresión tácita de voluntad constitutiva del negocio jurídico en los términos del art. 919 Cód. Civil. Ante la falta de acreditación por parte de la accionada sobre la existencia del supuesto acuerdo suscripto, ni la conformidad

de los trabajadores en tal sentido, en el marco del art. 20 de la ley 24.522, la acción entablada procurando el cobro de diferencias salariales resulta procedente ante la falta de pago del rubro “antigüedad” en las condiciones en que se venía abonando hasta el año 1999. La apertura concursal si bien deja en suspenso y sin efecto a los convenios colectivos que resultan de aplicación, ello en modo alguno puede prolongarse en el tiempo, siendo el plazo dispuesto a tales efectos el de tres años. Habiendo transcurrido en exceso dicho plazo y continuando la accionada con el incumplimiento en el pago del adicional “antigüedad tal como lo venía abonando en época preconcursal, esa falta de pago devino carente de causa o motivo y por ende violatoria de lo previsto en el art. 66 LCT.
Sala V, Expte. N° 37027/2018/CA1 Sent. Def. N° 85528 del 06/10/2021 *Fernández, Ariel Alberto c/Frigorífico Rioplatense SA s/diferencias de salarios”.* (De Vedia-Ferdman).

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Rebaja salarial. Trabajador de nivel sub gerencial del PAMI que es rebajado de categoría y sufre un menoscabo en su remuneración.
El actor, trabajador del PAMI, fue designado como Jefe de Coordinación de Organismos (nivel subgerencial) correspondiente al Tramo “A” del Escalafón con una carga horaria de 45 horas semanales. Posteriormente, mediante Resolución dictada por el Director Ejecutivo, fue degradado de categoría al Tramo “C” del Escalafón con una reducción horaria a 35 horas semanales. Sostiene que ello implicó un perjuicio material por la reducción salarial al dejar de percibir los rubros “mayor carga horaria” y “función jerárquica”, implicando un ejercicio abusivo del *ius variandi.* La demandada no produjo prueba alguna tendiente a acreditar el ejercicio razonable del poder de dirección que invoca. Las facultades de organización que alega contar la demandada a partir de su ley de creación, de conformidad con la LCT y el CCT N° 697/05, se encuentran sujetas a “causas objetivas” que no se han acreditado. Los cambios que autoriza el art. 66 LCT se encuentran limitas a que ellos no importen un ejercicio irrazonable del poder de dirección, alteren modalidades esenciales del contrato o causen perjuicio material o moral al trabajador. Se deben reunir las tres condiciones para justificar la decisión patronal y la falta de uno de los requisitos torna ilegítima la medida. No se encuentra acreditada la razonabilidad del cambio, ya que la empleadora no probó que el cambio estuviera justificado en necesidades objetivas de la empresa. Cabe concluir que la modificación introducida en el contrato de trabajo del actor, que consistió en una rebaja de la categoría laboral, implicó un menoscabo en aspectos sustanciales del contrato, como es la remuneración, la que se vio disminuida al dejar de percibir los conceptos “mayor carga horaria” y “función jerárquica”. Por ello cabe disponer la reinstalación del accionante en el mismo cargo que venía desempeñando hasta la decisión adoptada por el PAMI.
Sala V, Expte. N° 20778/2017/CA2 Sent. Def. del 20/10/2022 *“Barela, Carlos Alberto c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/juicio sumarísimo”.* (De Vedia-Ferdman)

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Rebaja salarial.
El actor, quien se desempeñaba como personal jerárquico para el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, fue desplazado mediante Resolución del Instituto a un cargo inferior con lo cual se queja porque dejará de percibir el plus por función jerárquica. El ingreso del accionante como jefe de proyecto, y su permanencia en cargos jerárquicos durante más de trece años, tuvieron aptitud suficiente para generar una legítima expectativa de continuidad en las condiciones de trabajo estipuladas, de modo que el quiebre implicó una transgresión de los límites impuestos en el art. 66 LCT. Se degradó al actor en su categoría, funciones, cargo y remuneración, todo lo cual implica un ejercicio abusivo del *ius variandi*. Ello así, toda vez que la materia salarial es una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, cuya modificación, en perjuicio de la persona que trabaja, está vedada por el art. 66 LCT. La modificación en el sistema retributivo que importa una disminución salarial, en modo alguno puede considerarse incluida en la facultad legal de variación, ya que altera una condición esencial del contrato de trabajo. Por lo tanto, el actor actuó asistido de razón al colocarse en situación de despido indirecto.

USO OFICIAL

Sala VII, Expte. Nº 12.129/2022 Sent. Def. Nº 58.374 del 26/03/2024 *"Arturi, Leandro Nahuel c/Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/despido".* (Russo-González)

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Rebaja salarial.
El actor, trabajador de ANSES, sostiene en su demanda que, durante un considerable lapso se desempeñó en funciones de conducción dentro del organismo pero que, fue desafectado por resoluciones del organismo en forma unilateral afectándose la intangibilidad de su salario. Así, ingresó a prestar servicios en la función de abogado inicial en el ámbito de la Dirección ejecutiva de la ANSES, perteneciendo a la planta permanente de la ANSES. En algunas ocasiones y por actos administrativos, fue desafectado y reubicado transitoriamente o *"ad referéndum"* para desempeñarse en funciones de conducción o coordinación dentro de la estructura del organismo por las que se percibió durante esos períodos y en forma "transitoria" mientras ejercía el cargo, las diferencias salariales que correspondiere entre cargo mayor y la categoría que en ese momento le fuera asignada. De acuerdo con el CCT Nº 305/98 "E", el adicional que el actor dejó de cobrar con motivo de sus reubicaciones, era de carácter transitorio, pues sólo corresponde su percepción cuando se desempeñan funciones de jefatura o conducción. Asimismo, el accionante no acreditó que hubiera ostentado el cargo por el cual sostiene resulta acreedor a diferencias salariales. No puede pretenderse el pago de importes que retribuyan tareas que ya no se llevan a cabo, aun cuando los mismos se hubiesen recibido durante varios años. No puede considerarse que exista un derecho adquirido a mantener un determinado nivel remuneratorio, cuando este se vincula a un tipo de labor que ya no se lleva a cabo y un rango que no se tienen. El actor ni siquiera reclamó el mantenimiento en el cargo que generaba el derecho a cobrar los adicionales perdidos pretendidos, aun cuando las decisiones del organismo pudieran en las afectaciones y desafectaciones estar teñidas de cierta arbitrariedad por injustificación. El argumento respecto al ejercicio abusivo del *ius variandi* es genérico y dogmático ya que no se advierte que la disposición de ANSES por la cual se lo desafecta del cargo de Director para asignarlo a otra categoría le haya ocasionado un daño moral o material. Ello así, en tanto, quedó acreditado que no tenía derecho a la estabilidad en el cargo, debido a que se trataba de una designación de carácter interino y que él mismo no impugnó.
Sala VIII, Expte. Nº 19203/2017/CA1 Sent. Def. del 23/03/2024 *"Paris, Enrique Napoleón c/Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/diferencias de salarios".* (González-Pesino)

D.T. 55. 6. Ius variandi. Trabajador de ANSES que es desafectado de su cargo de Coordinador Área Central Profesional 3 y se lo reasigna en el ámbito de la Coordinación Relaciones Institucionales. Cambio que implicó la quita del "Adicional por Jefatura". Perjuicio material.
La desafectación del actor de la función de Coordinador Área Central Profesional 3 en el ámbito de la Coordinación Operativa y Legal en una dependencia de ANSES, con reasignación al ámbito de la Coordinación de Relaciones Institucionales, implicó la quita del "Adicional por Jefatura" que representaba aproximadamente el 35% del salario básico. Si bien la medida se ha fundado en cuestiones organizacionales de carácter general, y conforme las necesidades operativas de la Administración en virtud de lo normado por el art. 29 inc. 1 CCT Nº 305/98 "E", y que la asignación revestía carácter transitorio, la accionada ejerció sus facultades discrecionales de modo *irrazonable*, en tanto no solo se ha despreocupado por las consecuencias generadas en el salario del actor, causándole un perjuicio material contrario a las normas protectorias establecidas en los arts. 121, 58 y 66 de la LCT, sino que ni siquiera insinuó las causas de la invocada reestructuración. Si bien surge de las actuaciones que habría pasado a cumplir tareas de asesor, el acto administrativo en que se respalda la medida carece de la formalidad que deben revestir dichos actos.
Sala VIII, Expte. Nº 27.369/2021/CA1 Sent. Def. del 30/05/2024 "Mondelo, Juan María c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ juicio sumarísimo". (Pesino-González)

4.- Silencio del trabajador.

USO OFICIAL

Ius variandi. Silencio del trabajador.
La actora denuncia que sufrió una merma en su remuneración como consecuencia del cambio de lugar de tareas, dado que dejó de percibir los adicionales *"por shopping"* y *"falla de caja"* y que perdió la posibilidad de realizar horas extraordinarias por decisión "abusiva" de la demandada. Agrega que el cambio de tareas fue denigrante pues dejó de desempeñarse como cajera vendedora, pasando a desempeñar tareas en un depósito efectuando tareas de esfuerzo propias de un hombre y que le habrían generado dolencias físicas. El cambio de labores no obedeció a una actitud *"desaprensiva"* de la accionada, sino que se encontraba sustentada en las necesidades especiales derivadas del cuadro psicológico verificado en la trabajadora que limita su posibilidad de desempeñarse en actividades cotidianas como viajar o estar ante la necesidad de atender al público o transitar en lugares con muchas personas. Si bien el hecho de que la trabajadora realizara las nuevas tareas no significa que haya aceptado el cambio. Sin embargo, el desempeño bajo las nuevas condiciones durante un lapso prolongado lleva a considerare que la trabajadora ha expresado de modo implícito su consentimiento a la modificación y por lo tanto perdió el derecho a cuestionarla. No existió en el caso un uso abusivo del *ius variandi.*
Sala IV, Expte. Nº 13320/2015 Sent. Def. Nº 107194 del 26/02/2020 *"Vázquez, Griselda Zulema c/Demibell SA s/despido".* (Guisado-Díez Selva)

Ius variandi. Disminución de horas cátedra. Silencio del trabajador.
Al surgir del informe contable que la reducción de "horas-cátedra" en la jornada del actor, implicó una baja de su salario en un 40%, esta modificación del contrato de trabajo excede un razonable ejercicio del "ius variandi" (conf. art. 66, LCT) y transgrede lo dispuesto en el artículo 12 de dicho cuerpo legal. Ello, sin perjuicio del silencio del trabajador, por cuanto dicha circunstancia no puede ser interpretada en su contra de conformidad con lo normado por el artículo 58 de la LCT, que excluye expresamente la procedencia de la admisión de presunciones, cualquiera fuere su fuente, que conduzcan a sostener la renuncia a cualquier derecho derivado del contrato de trabajo. , conforme acertadamente resolvió la Sra. Jueza de primera instancia.
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 7427/2010 Sent. Def. Nº 18.538 del 13/05/2013 "Garnica Hervas, Juan Ramón c/Universidad Católica de Salta s/despido" (Pompa – Balestrini)*

5.- Prueba del perjuicio.

Ius variandi. Prueba del perjuicio.
El actor indicó que desde su ingreso a la empresa demandada prestó labores como analista de sistemas clase III pero que *"en forma totalmente arbitraria e intempestiva, la empresa decide bajarle la categoría y la tarea desempeñada"*, con cambio del lugar de trabajo y una disminución de la remuneración. El accionante ninguna prueba produjo que avale la tesis del cambio de tareas invocado al inicio. Ni siquiera ofreció prueba testimonial a fin de acreditar el tipo de tareas realizadas con anterioridad al cambio de funciones, ni tampoco aportó elementos probatorios respecto de la supuesta modificación peyorativa de sus funciones. Por otra parte, de la prueba pericial contable surge que el salario del accionante se mantuvo incólume aún después de que la accionada le modificara la denominación de su categoría. Es decir que las cuestiones litigiosas giraron en relación con el supuesto perjuicio remuneratorio dado por el cambio de denominación de su puesto, con la consiguiente disminución del salario y el cambio de tareas, extremos que no han sido acreditados, por lo cual cabe confirmar la sentencia del a quo en cuanto a la ausencia de configuración de ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de la empleadora.
Sala IV, Expte. Nº 10379/2014 Sent. Def. Nº 105.473 del 25/02/2019 *"Glodowsky, Sergio Alejandro c/Hewlett Packard Argentina SRL s/despido".* (Guisado-Pinto Varela)

Ius variandi. Prueba del perjuicio. Cambio de lugar. Daño no probado.

USO OFICIAL

La actora plantea que el demandado le impuso un cambio de lugar de trabajo que la perjudicó. Con anterioridad la actora había prestado labores en distintos lugares en donde el demandado explotó estudios contables, y fue probado que era el accionado quien abonó los traslados en combi de la actora entre el domicilio y la nueva sede del estudio contable. Asimismo, la actora no probó que la demandada le haya modificado *in pejus* la jornada de trabajo. La actora finca su disenso únicamente en poner de resalto que habría tenido un acuerdo con el accionado relativo a que, como condición para aceptar la alteración del lugar de trabajo, necesariamente habría de alterarse la distribución de las jornadas, habiendo las partes acordado los días y horario de trabajo y el accionado no respetó lo pactado. No se advierte perjuicio material ni moral sufrido por la accionante toda vez que: a) la accionada le abonaba el costo del traslado en servicio de chárter; b) no se acreditó la existencia de un hijo, y por lo tanto, el perjuicio que le traería aparejado el cambio; c) el cambio de lugar de trabajo no le habría alterado su vida personal en forma alguna y d) la actora había cumplido su horario de trabajo durante gran parte de la relación en el horario que el demandado pretendía que prestase labores. En suma, el perjuicio que le ocasionaría a la actora el cambio de la jornada de trabajo no fue acreditado.
Sala IV, Expte. Nº 76025/2016 Sent. Def. Nº 106.103 del 27/06/2019 *"Salto, Karina Alejandra c/Chicolino De Luca y Asociados Consultora Tributaria SA y otro s/despido".* (Guisado-Pinto Varela)

Ius variandi. Prueba del perjuicio.
El accionante sostiene que fue sujeto de ejercicio abusivo del *ius variandi* por parte de su empleadora, al ser "castigado" por parte del Gerente de RRLL de la empresa por haber iniciado un reclamo por accidente de trabajo contra la ART. De acuerdo con los dichos del único testigo presentado por el actor, éste sólo trabajaba en barcos "tangoneros" o langostineros y que se lo habría destinado a cumplir otro tipo de tareas en otro buque como castigo, sosteniendo que ello lo sabe por comentarios del propio actor, es decir que no ha tenido un conocimiento personal de los hechos a acreditar. No citó el accionante al pleito al Gerente de RRLL de la demandada que, según dijo, era la persona que llevaba a cabo el "sistema de castigos y represalias a los trabajadores que sufrieron accidentes laborales y reclamaron judicialmente contra la ART" implementado por la empresa empleadora. Tampoco logró probar el demandante que siempre haya trabajado en buques "tangoneros", sino que además de la documentación acompañada al pleito por el propio pretensor, surge que al momento de sufrir el accidente "…se le caen encima cajas de *pescado* de la estiba…" y no langostinos. Finalmente el actor no acreditó que la asignación a un buque pesquero hubiese sido en represalia por haber iniciado un reclamo judicial contra la ART. Por lo tanto, no cabe hacer lugar al reclamo del actor relativo al ejercicio abusivo de *ius variandi* por parte de la empleadora, ya que el mismo no ha sido probado.
Sala IV, Expte. Nº 1.261/2018 Sent. Def. Nº 109.408 del 16/07/2021 *"Alvarenga, Roberto Aníbal c/Argenova SA s/despido".* (Pinto Varela-Díez Selva)

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de lugar. No configuración de ejercicio abusivo del ius variandi. Ausencia de prueba del perjuicio.
La actora laboraba como operaria de limpieza a las órdenes del demandado, quien se dedica a brindar servicios de limpieza para distintos organismos e instituciones. Desde su ingreso prestó servicios en un instituto sito en el departamento de Pilar, Provincia de Buenos Aires. Posteriormente el demandado le modificó el destino laboral pretendiendo enviarla a un destino ubicado en Campo de Mayo y los sábados a otro ubicado en el partido de San Miguel, lo cual motivó que requiriera que en 48 hs se subsane el cambio, hasta que finalmente se dio por despedida. El demandado se defendió sosteniendo que, ante el vencimiento del contrato de prestación de servicio de limpieza del instituto donde la accionante laboraba, teniendo en cuenta su domicilio, el del lugar de la firma del contrato y el de la casi mayoría de servicios laborables que poseía, fue reasignada a un destino en Campo de Mayo y otro en el partido de San Miguel, ubicado también en la zona donde ella se domicilia, y ante el requerimiento de la actora le comunicó una tercera reasignación a un nuevo objetivo que se situaba a una cuadra de la Estación de trenes Carranza, correspondiente a la línea de trenes que transita por la zona norte del conurbano

USO OFICIAL

donde vive la actora. A su vez, la accionante no acreditó el perjuicio moral o económico que justificaría la injuria invocada para rescindir el vínculo. Y si bien se puede considerar que una empresa de limpieza tenga a su favor cierta apreciación más elástica de las causas que pueden llevar a decidir el cambio de lugar de trabajo de una de sus dependientes, debe demostrarse que alguna razón funcional hubo para ello, circunstancia que fue probada. Conforme la jurisprudencia del Alto Tribunal, para la apreciación de la legitimidad del *ius variandi* y, en su caso, para justificar el resarcimiento de sus consecuencias, es necesario determinar la existencia de un perjuicio comprobable al momento en que fue ejercido (CSJN, "Zorzín"), lo que no ocurrió en el caso.
Sala X, Expte. Nº 2495/CA1 Sent. Def. del 25/09/2023 *"Ayosa, Alejandra Noemí c/Pérez, Walter Leonardo s/despido".* (Ambesi-Corach)

6.- Disolución del contrato.

Ius variandi. Disolución del contrato.
No resulta óbice para considerar que medió ejercicio abusivo del *ius variandi* que la reclamante afectada por el cambio de tareas, haya dispuesto la rescisión del contrato sin antes cursar la intimación fehaciente. Ello pues el art. 66 LCT, que regula la facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo establece, en su segundo párrafo, que cuando el empleador disponga medidas vedadas por el precepto, el trabajador puede optar por considerarse despedido sin causa *"o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas".* Por ende, la falta de interpelación previa no obstaculiza la configuración de la injuria que habilita la rescisión del vínculo.
Sala II, Expte. Nº 19147/2019 Sent. Def. del *"Rodera, Graciela Lina c/Fundación Universidad de Morón s/despido".* (García Vior-Sudera-Craig. La disidencia entre la Dra. García Vior y el Dr. Sudera, que llevó a la intervención de a Dra. Craig esté referida al tema intereses)

Ius variandi. Alteración en las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Vigilador. Disolución del contrato.
Resultó justificado el despido indirecto decidido por el actor quien desde el inicio de la relación laboral, prestó servicios en el RENAPER de la localidad de Hurlingham Pcia. de Buenos Aires y fue cambiado su lugar de trabajo a la localidad de Moreno, puesto que si bien el CCY 507/07 permite alterar dicho elemento esencial del contrato, la modificación no debe causar perjuicio material ni moral al trabajador, cuestión que no se verificó en tanto la circunstancia de tener que trasladarse hacia otra localidad a fin de cumplir sus tareas en el nuevo lugar asignado no representó el mismo insumo de tiempo ni de gastos, por lo que la decisión resolutoria adoptada por el actor se basó en causa legítima.
Sala II, Expte. Nº 36470/2023 Sent. Def. del *"Castellón, Jorge Antonio c/CI5 SA s/despido".* (García Vior-Sudera)

Ius variandi. Disolución del contrato.
El cambio dispuesto por el empleador implicaba que la actora debiera trasladarse desde CABA, hasta la localidad de Villa Adelina, sita en el Partido de San Isidro, lo que le generaba mayor gasto de traslado y mayor tiempo de viaje, cuando previo a dicho cambio, debía trasladarse dentro, únicamente de CABA, y de la contestación de oficio emitida por la CNRT, surge que entre un trayecto y otro existe casi una hora de diferencia, de lo que importa en total dos horas más diarias de viaje. Y toda vez que la demandada no ha logrado demostrar la razón que haría funcional el cambio, para que resulte justificado, cabe concluir que la medida rescisoria adoptada por la actora se ajustó a derecho.
Sala VI, Expte. Nº 2431/2018 Sent. Def. del 26/04/2024 *"Charro, Camila c/Morixe Hermanos SA s/despido".* (Pose-Craig-Vázquez. La disidencia del Dr Pose y la Dra. Craig, que requirió el tercer voto de la Dra. Vázquez está referida al tema intereses)

Ius variandi. Alteración en las condiciones de trabajo. Traslado de la empresa. Distancia de traslado mayor. Despido indirecto. Procedencia.

USO OFICIAL

Resulta evidente que la situación de despido en que se colocó el actor resultó ajustada a derecho si la empleadora decidió el traslado del lugar en que prestaba servicios hacia un establecimiento más alejado de su domicilio — circunstancia que le detraería por lo menos dos horas diarias de su ritmo normal de vida -, pues, más allá de la razonabilidad de la decisión de traslado de la empresa, lo cierto es que esta circunstancia afectó un elemento esencial del contrato de trabajo y causó un perjuicio moral al trabajador.
*CNAT **Sala VIII** Expte Nº 28.486/2012 Sent. Def. Nº 39.965 del 20/12/2013 "Liendro, Alberto Carlos c/Benteler Automotive SA s/despido". En el mismo sentido, **Sala VIII** Expte Nº CNT 15.557/2013/CAI Sent. Def. del 04/11/2016 "Establecimiento Levino Zaccardi y Cía. SA c/Stella, Silvia Noemí s/consignación" (Pesino – Catardo) y **Sala VIII** Expte Nº CNT 25.192/2014/CA1 Sent. Def. del 16/12/2016 "Gómez Puentes, Patricia Daniela c/3M Argentina SACIFIA s/despido" (Pesino – Catardo)*

Ius variandi. Alteración en las condiciones de trabajo. Cambio de categoría. Puesto castigo. Despido indirecto. Procedencia.
El otorgamiento de tareas correspondientes a una categoría inferior a la ostentada por el accionante, implicó un cambio en las modalidades esenciales del contrato que resultó ser irrazonable –por no encontrarse probadas las aludidas necesidades operativas de la empresa ni tampoco la transitoriedad de las funciones-, además de afectar moralmente al trabajador –toda vez que, además de implicar una rebaja de categoría, se encuentra acreditado mediante la prueba testimonial que el puesto asignado era conocido como "puesto castigo". En tal sentido, la conducta asumida por la demandada implicó ejercicio abusivo del ius variandi (art. 66 de la LCT) y, por ende, provocó al trabajador una injuria de suficiente gravedad como para tornar imposible la prosecución del vínculo laboral, en los términos del art. 242 de la LCT.
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 14.975/2011 Sent. Def. Nº 19.008 del 30/10/2013 "Márquez, Héctor Eduardo c/Prosegur SA s/despido" (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Alteración en las condiciones de trabajo. Despido indirecto. Procedencia.
Habiéndose acreditado que el actor –quien se desempeñaba como vendedor- fue desplazado del salón de ventas –donde atendía directamente al público- a una oficina en el segundo piso del establecimiento de la accionada –concesionaria de automóviles-, donde las ventas se efectuaban telefónicamente, y que tal cambio en las condiciones de trabajo provocó una reducción del nivel remuneratorio del trabajador (quien dejó de percibir comisiones), a lo que se suma que tampoco demostró la accionada la "reestructuración de objetivos" que habría motivado la referida modificación, y que fuera invocada en forma genérica tanto durante el intercambio telegráfico como en el conteste, sin brindar mayores detalles sobre la misma; exigencia que se encontraba a su cargo ante la oposición del trabajador a la nueva modalidad de prestación de tareas, y asimismo, a los efectos de ahora evaluar la conducta por ella desplegada, a la luz de lo normado en el art. 66 LCT. De este modo, las modificaciones dispuestas unilateralmente por la demandada no se adecuaron a los presupuestos requeridos por los arts. 65 y 66 de la LCT, resultando por ende su conducta, abusiva y arbitraria, y violatoria del principio de buena fe que debe regir en toda relación laboral (cfr. art. 63 LCT), razón por la cual, acreditado el incumplimiento contractual endilgado a la demandada, no cabe más que concluir en que la decisión del trabajador de denunciar el contrato de trabajo se ajustó a derecho (cfr. arts. 242 y 246 LCT).
*CNAT **Sala IX** Expte Nº 23.494/2012 Sent. Def. Nº 19.246 del 26/03/2014 "López, Rolando Rubén c/Sitar SRL s/despido" (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Alteración en las condiciones de trabajo. Actividad de limpieza. Nuevo objetivo de trabajo. Despido indirecto. Procedencia.
La decisión de la demandada de asignarle a la actora su nuevo lugar de trabajo en la localidad de Adrogué, ubicada a 60 km. de su domicilio, constituyó un ejercicio abusivo del "ius variandi", es decir, un exceso en las facultades que le otorga el artículo 66 de la LCT que configuró un incumplimiento contractual que autorizó válidamente a la trabajadora a denunciar el contrato de trabajo (arts. 242 y 246 LCT)

USO OFICIAL

*CNAT **Sala IX** Expte Nº CNT 2677/2012/CA1 Sent. Def. Nº 20.517 del 28/10/2015 "López, María Cecilia c/PPL Argentina SRL s/despido" (Balestrini – Pompa)*

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Cambio de lugar que encubre una sanción. Despido indirecto. Procedencia.
Toda vez que la demandada no produjo prueba alguna que demuestre que el cambio en el lugar de trabajo de la actora hubiese respondido a motivaciones funcionales de la empresa o exigencias de índole comercial (tal como además del art. 66 LCT, se impone en el ejercicio de las facultades de organización en el art. 64 LCT), no se acreditó que hubiere obedecido a razones objetivas derivadas de la organización empresarial que obligaran a la empresa a adoptar la medida cuestionada por la actora. La accionada, prestadora de servicio de diálisis para pacientes con insuficiencia renal crónica, sostuvo que el cambio se debió a que la accionante tenía muy mala relación con sus compañeras, es decir que no obedeció a una necesidad funcional de la empresa, sino que la medida presenta aristas de una sanción, lo cual está vedado por el art. 69 LCT. Es decir, que la modificación del lugar de trabajo dispuesto por la empleadora importó un ilegítimo uso del *ius variandi,* lo cual constituyó injuria suficiente para la prosecución del vínculo contractual en los términos del art. 242 LCT, por lo cual el despido decidido por la trabajadora devino ajustado a derecho.
Sala X, Expte. Nº 7029/2017/CA1 Sent. Def. del 15/02/2024 *"De Leo, Flavia Karina c/Servicio de Terapia Renal Argentina SA s/despido".* (Stortini-Ambesi)

USO OFICIAL

Ius variandi. Alteración de las condiciones del contrato. Cambio de lugar. Despido indirecto de la actora. Improcedencia.
El laboratorio demandado dejó de explotar el establecimiento donde laboraba la actora con motivo de la rescisión dispuesta por la Obra Social Luis Pasteur del contrato de concesión de explotación de laboratorio de análisis clínicos que suscribió dicha parte. Ello se desprende de la carta documento remitida a la actora comunicando tal situación y la propuesta de asignación de nuevo destino laboral en respuesta a su requerimiento para que aclare su situación laboral, lo que deja sin sustento el silencio invocado por la trabajadora a dicho emplazamiento. La prueba testimonial acredita que efectivamente la empleadora de la demandante comunicó la circunstancia de cierre aludida a la ahora apelante, y la propuesta de modificar la sede física de prestación de tareas debido a la extinción del vínculo de concesión habido con la Obra Social Luis Pasteur a la localidad de Martínez, Pcia. de Buenos Aires, conservando las condiciones laborales en cuanto a salarios, categoría y horarios y haciéndose cargo la empresa de la erogación de eventuales mayores gastos de movilidad que pudieran generarse y la flexibilidad en el horario de trabajo en caso de requerirse. La actora invocó uso abusivo de la facultad prevista en el art. 66 LCT. La aludida modificación del espacio físico de trabajo no le genera perjuicio a la demandante derivado de la distancia o tiempo de viaje desde el lugar de su residencia particular donde vive (Villa Urquiza, CABA) hacia el nuevo destino laboral asignado (Martínez, Pcia. de Buenos Aires) en comparación con aquel en el que se encontraba trabajando con anterioridad (Balvanera, CABA). Sin perjuicio de ello, la empleadora ofreció hacerse cargo de los eventuales mayores gastos de transporte a la nueva sede y flexibilizar la jornada de trabajo, si la trabajadora lo solicitase. La falta de acreditación de eventuales perjuicios materiales o morales derivados de la modificación propuesta lleva a descartar el ejercicio abusivo del *ius variandi* y a considerar injustificado y apresurado el despido indirecto dispuesto por la actora.
Sala X, Expte. Nº 75.080/2017 Sent. Def. del 23/06/2023 *"Poggioni, Liliana Silvia c/Laboratorio Hidalgo SA s/despido".* (Stortini-Corach)

7.- Ley 26.088 (modif. del art. 66 LCT). Medidas cautelares.

Ius variandi. Ley 26.088 (modificatoria del art. 66 LCT). Medidas cautelares.
De acuerdo con el art. 66 LCT (texto según ley 26.088), en el marco de la alegación de un ejercicio ilícito del *ius variandi* corresponde decretar, a pedido del trabajador en el proceso sumarísimo pertinente, una medida cautelar que, en

principio, debe ser concedida cuando se aporten elementos que denoten –verosímilmente- que se produjo una alteración unilateral de las condiciones de trabajo o bien de algún aspecto de la relación que, sin revestir el carácter sustancial, su modificación provoca un perjuicio moral o material evidente e injustificado, pero siempre que la decisión empresarial cuestionada no pueda calificarse como general para el establecimiento o sección.
Sala II, Expte. Nº 12655/2021 Sent. Int. del *Incidente Nº 1 –Actor: Lanzillota, Mario Gabriel y otros Demandado: Correo Oficial de la República Argentina SA s/incidente".* (Pesino-García Vior)

Ius variandi. Ley 26.088 (modificatoria del art. 66 LCT). Medidas cautelares. Cambio de horario. Medida general.
El actor inicia juicio sumarísimo según lo previsto por el art. 66 LCT por considerar que la alteración en la carga horaria y el agregado del día sábado para cumplir tareas, implicó para él un perjuicio y por lo tanto un ejercicio abusivo del *ius variandi.* Así, en el acotado marco de conocimiento de una medida cautelar y sin que ello implique adelantar posición alguna sobre el fondo de la cuestión se observa que, si bien no existe una negativa del invocado cambio de la condición de trabajo por parte de Correo Argentino de la República Argentina SA, éste habría tomado la decisión estratégica (con miras a una masiva proyección en cuanto a sus alcances) de modificar su régimen operativo y de atención al público en pos de optimizar la franja horaria durante la semana y brindar la posibilidad a los clientes de utilizar sus servicios los días sábados. Ello, destacando su condición de trabajadores esenciales y el incremento de las compras virtuales, y teniendo en cuenta los sectores donde surja la necesidad de operar los días sábados. En este último caso los trabajadores cumplirán una semana laboral de lunes a sábado con una carga horaria de 42 hs (para las categorías de base) y de 45 hs (para el personal jerarquizado) recibiendo un incremento en las remuneraciones. Cabe concluir que la generalidad de la medida cuestionada impide viabilizar la cautela en los términos del art. 66 LCT, máxime cuando no se describieron perjuicios no compensados a nivel individual que permitan darle otro tratamiento al planteo del actor.
Sala II, Expte. Nº 12655/2021 Sent. Int. del *Incidente Nº 1 –Actor: Lanzillota, Mario Gabriel y otros Demandado: Correo Oficial de la República Argentina SA s/incidente".* (Pesino-García Vior)

En el mismo sentido **Sala II**, Expte. Nº 12842/2021 Sent. Int. del *Incidente Nº 1 –Actor: Heuer, Guillermo Eduardo y otros Demandado: Correo Oficial de la República Argentina SA s/incidente".* (Pesino-García Vior)

Ius variandi. Medidas cautelares. Improcedencia de la pretensión cautelar destinada al pago de salarios adeudados fundada en el art. 66 LCT.
En el caso, la actora es una trabajadora que, en el marco de una acción sumarísima, cuestionó la actitud de la empleadora, que habría suspendido el pago de las remuneraciones correspondientes a una licencia con goce de haberes que le habría otorgado para estudiar en el extranjero. La demandante fundó la pretensión cautelar en el art. 66 LCT, modificado por la ley 26.088. Es debatible la inclusión del conflicto en la normativa citada porque, en sentido estricto, no se trata del ejercicio del *ius variandi*, sino de la falta de pago de haberes por una licencia que se habría concedido. No puede sostenerse la admisibilidad de una medida precautoria automática, y se impone prudencia en peticiones cautelares que implican un anticipo y que sólo serían procedentes ante un muy intenso *fumus bonis iuris*, y la alegación y prueba sumaria de un daño irreparable, razón por la cual cabe desestimar el recurso. (Del Dictamen **FG** 61.329 del 02/09/2014, al que adhiere la Sala)
*CNAT **Sala IV** Expte. Nº 38.600/2014 Sent. Int. del 16/09/2014 "Vitelli, Romina Carla c/Súper Servicios SA s/juicio sumarísimo". (Guisado – Pinto Varela)*

Ius variandi. Art. 66 LCT. Medida cautelar. Conservación de la situación preexistente lograda mediante una medida cautelar. El contrato de trabajo debe mantenerse vigente.
El alcance de la medida cautelar está acotado al mantenimiento de las condiciones de trabajo existentes antes de la modificación contractual, en la medida en que subsista la vinculación laboral. La modificación introducida al art.

USO OFICIAL

66 LCT mediante ley 26.088 se limita a reincorporar en el texto de la LCT la opción del reclamo judicial que había sido dejado de lado por la reforma de la ley 21.297, pero no prevé protección especial alguna al contrato de trabajo mientras dura el trámite judicial. Así, si el objeto de una demanda ha sido el restablecimiento de condiciones de trabajo de un vínculo que, luego feneció, la cuestión deviene abstracta. (Del voto de la Dra. Pinto Varela).
*CNAT **Sala IV** Expte. Nº 22.103/2014 Sent. Def. Nº 99.150 del 17/06/2015 "Delucia, Hugo Ernesto c/Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado s/juicio sumarísimo". (Pinto Varela - Guisado).*

Ius variandi. Art. 66 LCT. Conservación de la situación preexistente lograda mediante una medida cautelar. El contrato de trabajo debe mantenerse vigente.
El art. 66 LCT no le garantiza al trabajador el mantenimiento de su empleo. Ello es así, pues, la ley laboral común ha establecido un régimen de estabilidad impropia, en tanto acepta el despido injustificado como válido, sin perjuicio de imponerle al empleador una carga económica. La ley 26.088 no ha innovado en materia de extinción, de modo que el empleador conserva siempre la posibilidad de despedir al trabajador, antes, durante o después de la acción del referido artículo. De ahí que, el texto reformado sólo procura la estabilidad de las condiciones de trabajo, pero no la asegura, dado que el trabajador nunca tiene verdaderamente garantizada la permanencia en el empleo. No puede pretenderse una "estabilidad propia" de las condiciones laborales en el contexto de un régimen de estabilidad impropia en materia de extinción. (Del voto del Dr. Guisado).
*CNAT **Sala IV** Expte. Nº 22.103/2014 Sent. Def. Nº 99.150 del 17/06/2015 "Delucia, Hugo Ernesto c/Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado s/juicio sumarísimo". (Pinto Varela - Guisado).*

Ius variandi. Ley 26.088 (modif. del art. 66 LCT). Interposición de la acción sumarísima prevista en el art. 66 LCT.
La Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados, conjuntamente con varios de sus afiliados, interpuso acción sumarísima a fin de lograr la declaración de nulidad de la resolución adoptada unilateralmente por el Correo Oficial de la República Argentina SA, por la cual se impuso un cambio sustancial en las condiciones de trabajo de sus operarios adicionando una jornada –día sábado- a su prestación normal de tareas. Denuncia, a tal fin, violación del art. 66 LCT y del convenio Nº 80/93 E. El art. 66 LCT preserva los derechos de los trabajadores frente a cambios unilaterales que alteren condiciones esenciales de trabajo, importen un ejercicio irrazonable o causen perjuicios materiales o morales y, en el caso, el cambio no fue unilateral sino que fue acordado con tres de los cuatro gremios que agrupan a los trabajadores de la corporación demandada. No existió arbitrariedad en lo decidido porque una organización como la accionada, que satisface una necesidad pública, debe adaptarse a los nuevos tiempos tecnológicos so riesgo de sucumbir. Ello explica que la demandada pretenda que parte importante de su plantel de operarios, preste servicios los días sábados, incrementando sus sueldos, manteniéndose el tiempo de prestación de tareas que se mantuvo en el régimen de 42 horas semanales. No existió perjuicio económico y el moral que podría irrogarse a las personas físicas co-accionantes no ha sido denunciado. (Del voto del Dr. Pose, en minoría).
Sala VI, Expte. Nº 28290/2021 Sent. Def. del 31/03/2023 *"Fino, César y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/juicio sumarísimo".* (Pose-Craig-Corach)

Ius variandi. Ley 26.088 (modif. del art. 66 LCT). Interposición de la acción sumarísima prevista en el art. 66 LCT.
La Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados, conjuntamente con varios de sus afiliados, interpuso acción sumarísima a fin de lograr la declaración de nulidad de la resolución adoptada unilateralmente por el Correo Oficial de la República Argentina SA, por la cual se impuso un cambio sustancial en las condiciones de trabajo de sus operarios adicionando una jornada –día sábado- a su prestación normal de tareas. Denuncia, a tal fin, violación del art. 66 LCT y del convenio Nº 80/93 E. La Federación de Obreros y empleados del Correo Oficial y Privados, asociación que representa a los

USO OFICIAL

actores, no participó del acto en que se confeccionó el acta acuerdo alcanzado con otros sindicatos y, por tanto, la modificación de la jornada debe ser abordada, en lo que hace a los accionantes- desde las pautas que fijan límites a las decisiones unilaterales de la patronal y al poder de dirección. Si bien la jornada de trabajo se mantuvo en 42 horas semanales, estas fueron distribuidas de lunes a sábados. Y dado que al momento de comunicarse la novación de condiciones se encontraba consolidado el status de la jornada de los trabajadores, siendo razonable sostener que los mismos habían organizado su vida sobre la base de los días en que prestaban servicio, prescindiendo de los días sábados. Por lo tanto, la modificación impartida por la parte demandada implicaría que los trabajadores no pudiesen disponer en beneficio propio –al menos en su totalidad, como venían haciéndolo- del día sábado, en un acto que avasalla la organización de la vida del dependiente y excede los límites impuestos por el art. 66 LCT. (Del voto de la Dra. Craig, en mayoría)
Sala VI, Expte. Nº 28290/2021 Sent. Def. del 31/03/2023 *"Fino, César y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/juicio sumarísimo".* (Pose-Craig-Corach)

En el mismo sentido **Sala VI**, Expte. Nº 15346/2021 Sent. Def. del 11/03/2023 *"Varela, Fernando Javier y otros c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/juicio sumarísimo".* (Pose-Craig-Corach)

Ius variandi. Medidas cautelares. Procedencia. Ley 26.088 (modif. del art. 66 LCT). Modificación del horario y las tareas.
Debe admitirse la medida cautelar requerida por la parte actora y ordenar el restablecimiento del horario y tareas habituales del trabajador demandante. Ello así, toda vez que se hallan configuradas la verosimilitud en el derecho y el peligro en la demora, en tanto el actor, guarda de subterráneo en la "línea H" turno apertura, sufrió la modificación de dos elementos esenciales del contrato de trabajo como lo son el horario y las tareas asignadas. Como consecuencia de una conducta que, de acuerdo con la empleadora, podría poner en riesgo la seguridad de los pasajeros, le fue aplicada una suspensión y se lo asignó a prestar tareas de peón de limpieza turno noche. Cabe agregar que el actor fue sometido a un control psicológico y la profesional concluyó que el accionante no estaba apto para retomar sus tareas de guarda. A partir de la reforma introducida por la ley 26.088 al art. 66 LCT, deviene terminante la imposibilidad de efectuar innovaciones que transgredan los límites del *ius variandi*, y ello da sustento a la recepción de la medida cautelar solicitada. En el caso se encuentra *prima facie* configurado el *fumus bonis iuris* exigido por el ordenamiento adjetivo. Y si bien la demandada afirma que el cambio de tareas no constituyó una sanción disciplinaria, lo cierto es que dicha decisión posee su origen en el "grave hecho" aludido por la propia parte y ello podría, *prima facie*, interpretarse como violatorio de lo normado en el art. 69 LCT, que veda la modificación del contrato de trabajo con fines disciplinarios. Por ello, hasta tanto se verifique el apto psíquico del actor para ejercer su labor en debida forma, deben asignársele tareas similares acordes a la jerarquía que posee de acuerdo a su categoría, o bien, para el caso de no existir tales, otorgársele otras de un nivel jerárquico similar, dentro del turno horario que poseía con anterioridad al incidente.
Sala VII, Expte. Nº 19206/2023/1/CA1 Sent. Int. Nº 55336 del 26/03/2024 *"Gutierrez, Edgardo Emanuel c/EMOVA MOVILIDAD SA s/juicio sumarísimo".* (Russo-González)

Ius variandi. Medidas cautelares.
El artículo 66 LCT, en su texto actual, establece, de una manera terminante, la imposibilidad de introducir innovaciones que trasgredan los límites del *"ius variandi"*, y ésta veda otorga un sólido sustento a la medida precautoria, en particular si se tiene en cuenta el último párrafo de la disposición legal; y la consagración de un sistema que lleva implícito un operativo mandato cautelar. Por lo tanto, al haberse acreditado, en el marco incidental, el intento de variación sobre facetas que hacen al lugar en el que se lleva a cabo la prestación de tareas y que, por otra parte, hay indicios de que no se habría cumplido con el régimen de rotación, más allá de la validez y eficacia que podría atribuírsele a éste, corresponde confirmar la medida cautelar por razones procesales, mientras se elucida en un proceso celérico la eventual juridicidad del cambio.

USO OFICIAL

*CNAT **Sala VIII** Expte Nº CNT 27.869/2014/CA1 Sentencia del 26/02/2015 "Incidente Cantero, Adrián Antonio c/Administración Federal de Ingresos Públicos s/juicio sumarísimo" (Pesino – Catardo)*

Ius variandi. Art. 66 LCT. Conservación de la situación preexistente. Medida cautelar.
Corresponde confirmar la medida innovativa prevista en el art. 66 segundo párrafo LCT, por la cual se dispuso que la demandada le asigne al actor la realización de tareas como antes las cumplía en el establecimiento de la localidad de Pilar en la provincia de Buenos Aires y ello hasta tanto se dicte sentencia definitiva, puesto que, tal como se establece en la norma mencionada, para este tipo de medida innovativa no es menester la demostración sumaria previa acerca de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora como así exigen las normas adjetivas. Y, si bien es exacto que el mencionado art. 66 "in fine" prescribe como excepción a la cautelar cuando el empleador ha tomado la decisión de variar las condiciones contractuales en situaciones que "sean generales para el establecimiento o sección", lo relevante en el punto es que – al menos de momento – no surgen elementos de la causa siquiera indiciarios que evidencien la salvedad aducida por la parte.
*CNAT **Sala X** Expte Nº 98.288/2016 Sent. Int. del 19/04/2017 "Escobar, Guillermo Antonio c/Bimbo de Argentina SA s/juicio sumarísimo"*

USO OFICIAL

▼

8.- <u>Doctrina</u>

Ackerman, Mario E. (dir)
Ley de contrato de trabajo: comentada
En: Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, 2022
Edición: 3ª ed.
Descripción: 4v
ISBN: 9789873043055

Alejandro, Sergio J.
La Ley 26088 que modifica el artículo 66 (ius variandi) de la ley de contrato de trabajo: retroceso de 30 años.
En: Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley, 2006. Volumen: 2006-A, p. 537.

Brain, Daniel Horacio
Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo ("ius variandi").
En: Revista de Derecho laboral 2012-2: Derechos y deberes de las partes II.- Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2012, p.309-341

Capón Filas, Rodolfo
Ius variandi para aligerar costos.
En: Revista Jurídica La Ley.- Buenos Aires: La Ley. (2012 jul. 23), p.10-11

Carcavallo, Esteban
Responsabilidad del empleador por el ejercicio no funcional del ius variandi.
En: Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley. Año LXXII nº 7 (2012 jul.), p. 1721-1731

Carcavallo, Hugo R
Precisiones sobre el nuevo art. 66 de la LCT.
En: Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires: El Derecho, 2006. Volumen 2006, p. 780.

Caubet, Amanda B.

"Ius variandi": distintos aspectos que pueden considerarse comprendidos en la ley 26.088
En: Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, 2006. No. 250, p. 516.

Caubet, Amanda B.
Nuevas reflexiones sobre la modificación del art. 66 de la LCT.
En: Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, 2006. No. 255, p. 1021.

Collado, Julia.
Modificación al art. 66 LCT: límites al ejercicio del ius variandi. Relación con el principio de conservación del contrato de trabajo
En: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires, Abeledo Perrot. Volumen: 2008, N° 23, p. 1881.

Craig, Graciela L.; Hierrezuelo, Ricardo
La acción de reinstalación prevista en el art. 66 LCT
En: Lexis Nexis Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires: LexisNexis, 2007. Año 2007, No. 5, p. 393.

Diegues, Jorge Alberto.
Ius variandi: jurisprudencia anotada
En: Revista Jurídica La ley. Buenos Aires: La Ley, 2011. N° 07-07-2011, p.6

Etala, Carlos Alberto
Contrato de trabajo: ley 20.744: texto ordenado según decreto 390/76
En: Buenos Aires: Astrea, 2019
Edición: 8ª ed. actualizada y ampliada
Descripción: 2 v
ISBN:9789874405470

Fernández Madrid, Juan Carlos
Ley de Contrato de Trabajo: comentada
Detalles de publicación: Buenos Aires: Erreius, 2018
Edición: 8ª ed. actualizada y ampliada
Descripción: 2 v
ISBN: 9789874405470

Ferreirós, Estela M.
El ius variandi en el ámbito privado y público y también su abuso como herramienta de fraude
En: Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, 2009. No. 289, p. 941

Ferreirós, Estela M.
El nuevo régimen del "ius variandi": la ley 26088
En: Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, 2006. No. 250, p. 487.

Foglia, Ricardo A.
Breve comentario a un fallo sobre la acción de restablecimiento del art. 66, L.C.T. (Nota a fallo)
En: Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires: El Derecho, 2006. Volumen 2006, p. 968.

Foglia, Ricardo A.
Algunos aspectos de la Ley de Teletrabajo. Jornada de trabajo. Ius variandi.
En: El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino. Volumen II. Derecho del Trabajo. Proyección y Teletrabajo.
Fecha: 26/04/2021
Cita: IJ-I-XV-437

Gabet, Alejandro
Modificación abusiva de las condiciones de trabajo del candidato a delegado. Nota a fallo (CNAT, Sala IX, 27/03/2015. – Dore, Juan Pablo c. Iron Mountain Argentina S.A. s/ despido).
En: Revista Derecho del Trabajo.- Buenos Aires: La Ley.- Año LXXV Nº 9 (2015, sept.), p. 1893 – 1894

USO OFICIAL

Gabet, Emiliano
Ius variandi. Dossier.
En: Revista Derecho del Trabajo.- Buenos Aires: La Ley. Año LXXIV Nº 6 (2014, jun.), p.1597-1635

Gabet, Emiliano A.
Asignación transitoria de tareas y el ejercicio del ius variandi
En: DT2022 (noviembre), 138
Cita: TR LA LEY AR/DOC/3154/2022

Gabet, Emiliano A.
Apostilla sobre el ejercicio abusivo del ius variandi (art. 66 LCT)
En: DT2022 (septiembre), 82
Cita: TR LALEY AR/DOC/2422/2022

Gabet, Emiliano A.
Acreditación de la razón funcional para alterar el lugar de trabajo: un caso sobre el legítimo ejercicio del ius variandi
En: DT2021 (mayo), 159
Cita: TR LA LEY AR/DOC/993/2021

García Vior, Andrea E.
Ius variandi, rebajas salariales y teletrabajo en la era del COVID-19
En: LA LEY 12/05/2020, 6 – LA LEY2020-C, 185
Cita: TR LA LEY AR/DOC/1583/2020

Gérez, Oscar R.
El “ius variandi” y la acción sumarísima del art. 66, L.C.T.
En: Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires: El Derecho, 2007. Volumen 2007, p. 5.

González Pondal, Tomás
La violación del ius variandi (Nota a Fallo)
En: Revista Jurídica La ley. Buenos Aires: La Ley, 2008. Volumen: 2008-F, p. 298

Grisolia, Julio A.; Hierrezuelo, Ricardo D.
El ius variandi a la luz de la reforma introducida por la ley 26.088
En: LexisNexis Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires: LexisNexis, 2006. Año 2006, No. 11, p. 957.

Guisado, Héctor C.
La acción de restablecimiento de las condiciones de trabajo en el nuevo artículo 66 de la ley de contrato de trabajo
En: Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley, 2006. Volumen: 2006-A, p. 668.

Jaimes, Enzo D.
Diferencxias y similitudes de abuso de ius variandi y mobbing laboral
En: RDLSS 29/03//2019, 572
Cita: TR LALEY AR/DOC/1064/2019

Karpiuk, Héctor Horacio.
De nuevo sobre los límites del ius variandi. Nota a fallo.
En: Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley. Año LXXII No 3 (2012 mar.), p. 543-549

Karpiuk, Héctor Horacio
Ejercicio abusivo del ius variandi sobre la remuneración del trabajador. Nota a fallo.
En: La Ley. Buenos Aires: La Ley.- (2014, jul. 25), p.6-8

Karpiuk, Hector Horacio; Cagnone, Erica E.
El denominado "ius variandi”: la facultad de alterar las condiciones del trabajo

USO OFICIAL

por parte del empleador
En: Revista de Derecho Laboral. Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni. Volumen: 2008-2 Actualidad, p. 177 a 188

Mansilla, Alberto
Ius variandi: límites y características.
En: Derecho del Trabajo (2010 B), Buenos Aires: La Ley. p. 2167 – 2170

Mansilla, Alberto
Ius variandi: límites y características
En: Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley, 2010. Volumen: 2010, No.8, p. 2167

Mark, Mariano H.
La reforma del art. 66 LCT
En: LexisNexis Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires: LexisNexis, 2006. Año 2006, No. 11, p. 967.

Maza, Alberto J. y Sánchez, Bernabé L.
Pautas y requisitos de aplicación para el ejercicio del ius variandi.
En: Temas de Derecho Laboral. Buenos Aires: Errepar. Año 2 (2016, jun.), p. 51 – 62

Medici, Silvia Diana
Algo más sobre el ius variandi
En: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires, AbeledoPerrot. Volumen: 2008-B, p. 1994.

Pasten, Gloria M.
Breves reflexiones acerca de la violencia laboral y el nuevo artículo 66 de la ley de contrato de trabajo.
En: Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, 2006. No. 252, p. 713.

Pisacco, Marina.
El artículo 66 de la ley de contrato de trabajo: la acción de restablecimiento y la prohibición de innovar
En: Revista de Derecho Laboral. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, Volumen: 2010-1 Actualidad, p. 99.

Plaza, María Eugenia.
El legítimo ejercicio del ius variandi.
En: Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley.- Año LXXIV Nº 3 (2014 mar.), p.631-637

Quintana, Gustavo Fabián
Condiciones de higiene y seguridad en el lugar de prestación de tareas e ius variandi.
En: Revista Derecho del Trabajo.- Buenos Aires: La Ley.- Año LXXIII nº 6 (2013, jun.), p.1342-1348

Raffaghelli, Luis A (dir)
Ley de Contrato de Trabajo 20.744
En: Buenos Aires: IJ Editores, 2020
Edición: 1ª ed.
Descripción: 3 v.
ISBN: 9789878377377

Recalde, Héctor P.
El “ius variandi” y la continuidad de la relación laboral.
En: Revista Jurídica La ley. Buenos Aires: La Ley, 2006. Volumen: 2006-C, p. 1257

Rodríguez de Singh, Andrea.
Algunas reflexiones sobre la acción de reinstalación o mantenimiento de las condiciones de trabajo alteradas en el ejercicio ilegítimo del ius variandi.

USO OFICIAL

En: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social (2011 B), Buenos Aires: Abeledo Perrot. p. 1599 - 1603

Romualdi, Emilio E.
El denominado ius variandi y sus cargas procesales
En: RDLSS 29/03/2019, 572
CITA: TR LALEY AR/DOC1064/2019

Salvatierra, Claudia.
El nuevo ius variandi
En: Equipo Federal de Trabajo. No. 17 http://www.eft.org.ar

Sardegna, Miguel A.
La acción procesal del ius variandi otra vez y desde siempre.
En: LexisNexis Laboral y Seguridad Social. Buenos Aires: LexisNexis, 2006. Año 2006, No. 12, p. 1051.

Segú, Gustavo R.
Algunas consideraciones acerca del "ius variandi", a propósito de la modificación del artículo 66 de la ley de contrato de trabajo.
En: Doctrina Laboral. Buenos Aires: Errepar, 2006. No. 254, p. 916.

Serrano Alou, Sebastián.
El ius variandi sancionador. Nota a fallo (Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe, sala II ~ 2015-04-27 ~ R., C. E. c. Caja de seg. social de Abogados y Procuradores de Prov. Santa Fe s/ C.P.L.).
En: La Ley Litoral.- Buenos Aires: La Ley.- Año 19 nº 7 (2015, ago.) p.705-721

Serrano Alou, Sebastián
Los requisitos del ius variandi. El caso particular de los vigiladores. Nota a Fallo (CNAT., sala III - 23-4-2010 - González Oscar Mario c. Speed Centre S.R.L.)
En: Revista Derecho del Trabajo (2010-B). Buenos Aires: La Ley. p. 1739 - 1750

Tosca, Diego.
La sustancial prohibición de innovar del artículo 66 de la LCT.
En: Revista de Derecho Laboral 2012-1: Derechos y deberes de las partes. Rubinzal Culzoni, 2012. P.187-198

Vitantonio, Nicolás J. R.
Implicancias procesales de la reforma al artículo 66 LCT
En: Revista de Derecho Laboral. Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2007. Volumen 2007-1 Actualidad, p. 35.

Yasin, Omar Nills
Variación de las condiciones esenciales de trabajo: efecto impuesto por la ley 26.088
En: Revista Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley, 2007. Volumen: 2007, No.3, p. 278.

▼

Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro N° 477834. ISSN 1850-4159.

Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.

.

USO OFICIAL