



NOTA A FALLO:

**TELETRABAJO: PRINCIPIOS DEL TRABAJO Y PROBLEMAS DE
ADAPTABILIDAD**

**“HADDAD, FERNANDO DANIEL C/ TELECOM ARGENTINA SA S/
DESPIDO”- BUENOS AIRES- 2022**

Autora: SOSA SANDRA MICAELA

DNI: 36956612

Legajo: VABG72585

**Tema: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.
FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Profesor: HERNAN ALCIDES STELZER

Año:2023

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I

Autos: “Haddad, Fernando Daniel C/ Telecom Argentina SA S/ Despido” Causa N° 79923/2017/CA 1

Fecha: 22/12/2022

Tema: “Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo”.

SUMARIO

|| I. INTRODUCCIÓN || II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO DEL FALLO || III. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN FINAL DEL TRIBUNAL || IV. ANÁLISIS DE LA RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA || V. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES || VI. POSTURA DE LA AUTORA || VII: CONCLUSIÓN || VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS ||

I. INTRODUCCIÓN

El fallo seleccionado es “HADDAD, FERNANDO DANIEL C/ TELECOM ARGENTINA SA S/ DESPIDO” N° 79923/2017/CA 1 (22/12/2022) la misma radica en la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Juzgado N° 9 ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como se puede inferir se trata de un caso que ha requerido pasar por varias instancias judiciales hasta llegar a las manos de la excelentísima cámara mediante la forma de apelación para poder finalmente dictar sentencia firme. El caso se lleva a cabo por parte del señor Haddad frente a la empresa Telecom Argentina S.A se trata de un despido injustificado por parte de la empresa y uso abusivo de la facultad del art. 66; art-242 y art. 246 de la Ley de Contrato de Trabajo respectivamente.

Este fallo en particular muestra uno de los problemas a resolver como es el despido injustificado a causa del cambio de modalidad de trabajo, el señor Haddad alega que le han cambiado la modalidad de trabajo sin realizar una revisión del contrato, ni consultarle, afectando negativamente la vida del mismo a causa de los problemas de traslado y el cambio abrupto en general de pasar de un trabajo remoto que la empresa solicitó a que inesperadamente lo pongan en la situación de viajar más de 100 km diarios sin consentimiento de ambas partes ni justificación de la parte demandada más allá de un cambio de mando dentro de la organización. La importancia del fallo radica en que nos muestra como el traspaso a esta nueva era tecnológica se debe monitorear, crear y utilizar las herramientas necesarias para proteger el espíritu de una correcta relación de trabajo donde las partes puedan dar lo mejor a la vez que se protegen los derechos y garantías de cada uno, porque es la única forma que el derecho tanto del trabajo como todas las ramas del mismo sean preservadas a la vez que evolucionan a esta nueva era.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO

La presente nota a fallo se centrará en el problema axiológico que se presenta teniendo en cuenta esto se puede recurrir a la bibliografía para afirmar sobre el tema:

En los estados de derecho contemporáneos, junto con normas que establecen condiciones precisas de aplicación, denominadas reglas, existen otros estándares jurídicos que funcionan de una manera diferente a las primeras y que también son utilizadas por el juez al momento de justificar sus decisiones. Estos son los llamados principios jurídicos. (Dworkin, 2004)

En el caso se puede notar que hay un claro desacuerdo respecto al uso de la ley de Contrato de Trabajo y si la misma habilita al empleador al cambio de la modalidad de trabajo con un respaldo de un convenio anual entre las partes con una “cláusula de reversibilidad” que habilita dicho cambio siempre que se encuentre acorde a la LCT. La parte demandante alega que fue víctima de un despido indirecto y de un atropello a sus derechos laborales, en específico se realizó un abuso en el *ius variandi* (Art. 66 LEY

20.744. 13/5/1976) el problema radica en que el empleador de acuerdo a lo expuesto si bien introdujo un cambio en la modalidad de la prestación de trabajo no tuvo en cuenta el perjuicio económico, moral que le ocasiono a su empleado al no negociar los términos del traspaso o encontrar una alternativa de la misma que beneficie a ambas partes, por lo que se podría llegar a hablar de un abuso del artículo mencionado y una falta a los principios laborales: Protectorio

“Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos” (Grisolia,2015)

Razonabilidad

“El ser humano, integrante de la relación de trabajo. debe proceder conforme a la razón y no con capricho. de las ramas del derecho. pero también en este aspecto existen algunas circunstancias donde es necesario una mayor cuota de razonabilidad. de las ramas del derecho. pero también en este aspecto existen algunas circunstancias donde es necesario una mayor cuota de razonabilidad” (Rodríguez Mancini, 1996),

Buena Fe “Comprende el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, aplicándose durante toda la relación laboral.” (Grisolia,2015) y el dentro de los más recientes el principio de Normalización del trabajo atípico

“(…) apunta a conciliar las nociones de dependencia y ajenidad con las nuevas formas que adopta el trabajo humano en estos tiempos, con la necesidad de sujetarlas a derecho, utilizando los elementos indiciarios que se hallen en estado fluido en función de las transformaciones antes mencionadas.” (Grisolia,2015).

Principio de primacía de la realidad: Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un "contrato-realidad" (Grisolia,2015).

Lógicamente los principios son para uso de cualquiera de las partes. Haciendo uso del artículo 242 de la LCT se eleva la demanda para que los jueces correspondientes puedan llegar a una resolución de esta situación, la misma pasa por varias instancias hasta llegar a esta excelentísima Cámara y espera que lo beneficie con su derecho a una indemnización de acuerdo al art. 246 de la misma que dicta que ante un despido indirecto. Por su parte la empresa dice que se encuentra actuando en derecho y que la sentencia que le fue impuesta en la instancia anterior no corresponde ya que han obrado de acuerdo al convenio firmado por ambas partes.

III. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

El señor Fernando Daniel Haddad alega que trabaja en la empresa Telecom S.A desde el 22/06/1996 en la misma realiza sus labores de forma continua y normal hasta agosto de 2012 cuando pasa a prestar servicios de forma remota tres veces por semana. Manifiesta que esta fecha también coincide con el momento en que realiza una mudanza desde el Barrio San Telmo a una localidad del Partido de la Plata pero que en el transcurso de los años siguientes todo transcurrió con normalidad hasta el año 2017 cuando debido al cambio en las autoridades de la empresa sin acuerdo de por medio y de manera unilateral se suprimió el acuerdo que le permitía el trabajo de forma remota. Cuenta que el día 17/03/2017 la empresa le informo del cambio en su modalidad de trabajo y que al recibir la noticia fue debidamente cuestionada el día 23/03/2017 ya que considera que se trataba de una medida irrazonable e ilegítima debido al perjuicio económico y moral que le ocasionaba dicho cambio repentino, ante la negativa por parte de su empleador se colocó en situación de despido indirecto mediante telegrama el 25/4/2017.

Por su parte la empresa contesta a la demanda alegando la existencia de un acuerdo celebrado con el actor, en el cual manifiesta que se acordó la modalidad de trabajo remoto en el mismo contemplaba una cláusula de “Reversibilidad” que según asegura permitía a cualquiera de las partes intervinientes a revertir dicha modalidad, por lo que desde el inicio se conocía la posibilidad de que ocurra el cambio por lo que se encuentra sujeta a derecho y que no se produjo un ejercicio abusivo irrazonable del ius variandi.

En la instancia anterior con sentencia fechada 28/09/2021 la señora jueza hizo lugar a la demanda incoada por el señor Haddad de modo tal que condeno a Telecom SA al pago de indemnizaciones por despido, del incremento previsto en el artículo 2º de la ley 25.323 y la sanción con fundamento en el artículo de la 80 LCT. Concluyendo que el despido indirecto en el que se colocó resulto ajustado a derecho, en atención a que se acreditó en autos que la empleadora hizo uso abusivo de la facultad reconocida mediante el artículo 66 de la LCT.

La parte demandada no reconoce dicho fallo, a tenor de un memorial recursivo fechado el 5/10/2021 y una réplica del actor el día 22/10/2021, por lo que apela la decisión fundamentando nuevamente que lo acordado con el actor era temporal y que el programa de teletrabajo implementado se renovaba anualmente de forma periódica y que en el mismo se establecía la cláusula de reversibilidad por lo que el actor no se encuentra en derecho para considerarse despedido e impugna la condena a abonar las indemnizaciones ya que las considera injustificadas. También cuestiona la condena a abonar el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2º de la ley 25.323, la sanción prevista en el art. 80 de la LCT y la entrega de las certificaciones previstas en dicha norma y cuestiona más tasas de interés aplicadas y la condena a abordar los costos del proceso jurídico.

Se procede a tratar el caso en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala I el día 22/12/2022 a cargo de la Jueza de Cámara: Dra. María Cecilia Hockl, Jueza de Cámara: Dra., Gabriela Alejandra Vázquez y Secretaria: Dra. María Victoria Zappino Vulcano. Las mismas deciden por unanimidad luego de evaluar lo presentado por las partes y de secretaria acuerdo al derecho: confirmar la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia de agravios y recursos; Imponer costas de alzas a cargo de la demandada y regular los honorarios de representaciones letradas del actor y de la

demanda en el 30%, para cada una de ellas de lo que ha sido fijado como retribución por sus tareas en la instancia anterior.

IV. ANALISIS DE LA RATIO DECIDENDI DE LA SENTENCIA

La Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo en el juzgado N° 9 sala I en forma unánime mediante sus tres representantes la Jueza de Cámara: Dra. María Cecilia Hockl, Jueza de Cámara: Dra. Gabriela Alejandra Vázquez y Secretaria: Dra., María Victoria Zappino Vulcano resuelve la sentencia firme del Auto caratulado “HADDAD, FERNANDO DANIEL C/ TELECOM ARGENTINA SA S/ DESPIDO” (22/12/2022) Causa N° 79923/2017/CA 1, procede a confirmar la sentencia apelada.

La Dra., María Cecilia Hocki procede a dictar lo siguiente respecto al caso que se le ha presentado, respecto a uso abusivo de la facultad establecida en el art. 66 de la LCT hace hincapié en que según dicho artículo para modificar las condiciones de trabajo debe mediar razonabilidad en el cambio, que este no altere el contrato y que de él no se derive perjuicio moral o material para el trabajador y que existe una uniformidad tanto en la doctrina como en la jurisprudencia en que deben reunirse las tres condiciones para justificar la decisión patronal, teniendo en cuenta esto ella encuentra controvertido el hecho de que la parte actora trabajo de forma remota durante cinco años antes del cambio y que si bien existe la cláusula de reversibilidad que alega la parte demandada en el mismo también se indicó que "...todo cambio deberá efectuarse atendiendo las pautas establecidas por el art. 66 L.C.T...." (v. fs. 107).

También se ha discutido el hecho de que el empleador implicaba que el actor se trasladara diariamente más de 50 km de ida y 50 km de vuelta entre ambas localidades para cumplir su jornada laboral, menciona que la totalidad de los testigos coinciden con el relato del Sr. Haddad además de que confirman que los cambios previstos se deben al cambio en el mando de la empresa por lo que no considera que haya razón suficiente para que no obstante la vigencia de dicha cláusula luego de cinco años trabajando en modalidad de teletrabajo se considerara que el actor deberá realizar dicho traslado diariamente.

Se hace hincapié nuevamente en que si bien se reconoce la existencia de la cláusula en el mismo convenio también recalca que cualquier cambio debe estar de acuerdo al art. 66 de la LCT que si bien la norma brinda al empleador la exclusiva potestad de modificar las modalidades en la que su empleado presta su labor, el mismo tiene que tener en cuenta que no se alteren “modalidades esenciales del contrato” ni causen “perjuicio material ni moral al trabajador” ni tampoco importen “un ejercicio irrazonable de esa facultad” Teniendo esto en cuenta encuentra que al no encontrar razonabilidad en el cambio considera que existe un ejercicio abusivo del ius variandi, falta de buena fe por parte del empleador ya que de acuerdo a la norma se exige que el trabajador no debe resultar dañado, la medida no debe ser irrazonable y que estos requisitos no se cumplen en el presente caso ya que se perjudica al trabajador en razón de tiempo y dinero que se vería obligado a asumir como consecuencia de su cambio de modalidad de trabajo con la consecuente transformación de su vida diaria, lo mismo considera irrazonable ya que no se han presentado pruebas que justifiquen los motivos para solicitar dicho cambio, recuerda que el principio de la “necesaria” justificación de la decisión por parte de la empresa en razones objetivas de organización de la misma empresa ha sido receptada por los tribunales de todas las épocas y todas las jurisprudencias. Ella se remite a “Roumieu Gastón Javier c/ Telecom Argentina S.A. S/ Despido” del 17/09/20, del registro de la Sala X, de esta CNAT) para enfatizar el punto de que debe existir una razonabilidad dentro de la decisión de la parte accionada que no demostró.

Respecto a la finalización del vínculo laboral la parte empleadora al mantenerse inflexible frente a los emplazamientos que curso el dependiente, constituyo una injuria de magnitud suficiente para que la parte actora para impedir la prosecución del vínculo por lo que habilita su pertinente renuncia de acuerdo a los art. 242 y 246 de la LCT.

La Dra. Gabriela Alejandra Vázquez adhiere al voto de la Dra. María Cecilia Hocki por compartir sus fundamentos y conclusiones,

En base a lo expuesto por la parte demanda y por la actora, además del relato de los testigos la Cámara confirma que existe un uso irrazonable y abusivo del ius variandi, además de una clara falta del principio de buena fe por parte de la empresa, ya que la misma no ha tenido en cuenta el perjuicio económico y moral que ocasionaría el

cambio en la modalidad de trabajo en su subordinado. Expuesto todo lo anterior han decidido confirmar la sentencia apelada.

Respecto al problema jurídico el mismo se aborda al reconocer la falta de razonabilidad y buena fe por parte de la empresa a su vez al tener en cuenta la supremacía de la LCT por sobre el convenio lo que beneficia al trabajador y cumple con el principio protectorio, reconocer el abuso e irracionalidad del ius variandi también cumple con lo mismo, al confirmar las sentencias anteriores se da solución al problema ya que prevalecen los principios fundamentales por sobre el uso indebido de las leyes y convenios para beneficio de una de las partes.

V. DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS CONCEPTUAL: ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

El derecho laboral es una de las ramas del derecho ampliamente regulada y en constante crecimiento, con respecto a la legislación que nos compete en esta ocasión es necesario remontarnos a la Constitución Nacional ya que la misma en su art 14 bis entabla el espíritu del principio protectorio laboral

“Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.” (Constitución Nacional Argentina, 1994)

La ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 como ya se ha mencionado es un pilar fundamental del derecho laboral y los art. 66, 242 y 246 se han analizado con anterioridad en esta misma nota.

La ley de Teletrabajo 27.555 fue dictaminada en el año 2020, se tuvo que implementar debido al incremento del paso a la modalidad de trabajo remoto para adaptarse al cambio que trajo la pandemia mundial y las restricciones que la misma acarreó consigo. Si bien es cierto que los hechos del fallo en análisis son anteriores a la promulgación de dicha ley es importante resaltar como el derecho laboral está en constante evolución, en lo que respecta a este caso en particular la misma nos habla de la reversibilidad diciendo “El derecho a la reversibilidad debe ejercerse de buena fe, evitando el abuso del derecho y con criterio de colaboración y solidaridad.” (Ley 27.555, 2020).

(i) ANTECEDENTES DOCTRINARIOS

Los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. (Grisolia,2015)

(Grisolia,2015) nos recuerda en su Manual del Derecho de Trabajo los principios fundamentales del derecho del trabajo: 1) Principio protectorio. Se manifiesta en tres reglas: a) In dubio pro operario; b) Regla de la aplicación de la norma más favorable; c) Regla de la condición más beneficiosa. 2) Principio de irrenunciabilidad de los derechos. 3) Principio de la continuidad de la relación laboral. 4) Principio de primacía de la realidad. 5) Principio de buena fe. 6) Principio de no discriminación e igualdad de trato. 7) Principio de equidad. 8) Principio de justicia social. 9) Principio de gratuidad. 10) Principio de razonabilidad. 11) Principio de progresividad, a su vez agrega nuevos basados en el avance de la doctrina y la jurisprudencia: Principios del esfuerzo compartido

y de nivelación social, Principio de homogeneización, Principio de para subordinación: Principio de normalización del trabajo atípico, Principio de pluralidad de los microsistemas, Principio de integración y pacificación, Principio de integración jurídica en el orden social.

(b) ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES

Respecto a la jurisprudencia en el mismo fallo la jueza se remite al fallo “Roumieu Gastón Javier c/ Telecom Argentina S.A. S/ Despido” del 17/09/20, del registro de la Sala X, de esta CNAT para enfatizar el punto de que debe existir una razonabilidad dentro de la decisión de la parte accionada.

En el año 2013 un fallo muy similar al analizado donde la empresa realiza un abuso del ius variandi al cambiar la modalidad del trabajo de forma arbitraria sin tener en cuenta la situación en la que se encuentra la parte trabajadora, se trata de “CACCIAGUERRA Andrea Noemí y otro c. DIRECTV S.A. s. Despido” dictaminado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VIII hizo lugar la apelación de la empresa a causa que los jueces por unanimidad coincidieron en que el cambio de modalidad de forma repentina sin tener en cuenta la situación en la que se encuentra el empleado era motivo de abuso del ius variandi:

“...no existe elemento de juicio que resulte justificada la actitud asumida por la demandada al trasladar a las actoras al nuevo lugar de trabajo ubicado en la localidad de Munro...y, más aún, cuando ello implicó un cambio de modalidad del trabajo, dado que ambas actoras –tal como se ha reconocido por la demandada en el responde-desarrollaban sus tareas de teletrabajo en sus respectivos domicilios particulares ubicados en la Ciudad de Buenos Aires, en el barrio de Caballito y de Boedo...”

“...la empleadora DIRECTV Argentina S.A. realizó un ejercicio abusivo del ius variandi, puesto que el cambio del lugar de trabajo conllevó una

alteración de horarios en la vida de las trabajadoras, quienes tienen hijos menores a su cargo y son estudiantes de una carrera universitaria...”. (“CACCIAGUERRA Andrea Noemí y otro c. DIRECTV S.A. s. Despido”, 2013)

VI. POSTURA DE LA AUTORA

Para una mejor comprensión es necesario definir las reglas y principios que rigen el ordenamiento jurídico ya que se son conceptos que se utilizan con frecuencia, la relación entre ambos y su uso ha sido tema de debate entre los expertos a lo largo de los años, (Robert Alexy, 1993) define las mismas como:

(...) los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Por lo tanto, los principios son mandatos de optimización, que están caracterizados por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no solo depende de su cumplimiento no solo depende de posibilidades reales sino también de las jurídicas. El ámbito de las posibilidades jurídicas es determinado por los principios y reglas opuestas. (Robert Alexy, 1993.PP. 86)

(...) las reglas son normas que pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces de hacerse exactamente lo que ella exige, ni mas ni menos. Por lo tanto, las reglas contienen *determinaciones* en el ámbito de lo factico y jurídicamente posible. Esto significa que la diferencia entre reglas y principios es cualitativa y no de grado. Toda norma es o bien una regla o un principio. (Robert Alexy, 1993.PP. 87)

El fallo en análisis como se ha visto posee un problema axiológico por las razones antes expuestas, considero que la postura adoptada por la Cámara fue acertada respecto al abuso del *ius variandi* y la falta de razonabilidad en las acciones de la parte empleadora, también considero que se han vulnerado otros principios fundamentales como ser el de la buena fe al no brindar al trabajador opciones y alternativas para lograr llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes ni tener en cuenta los perjuicios que acarrearía el regreso a la presencialidad sin tiempo de adaptación ni alternativas para el traslado al lugar del trabajo. También se puede ver vulnerado el nuevo principio del trabajo de normalización del trabajo atípico teniendo en cuenta que no se ha buscado adaptarse a la transformación de la modalidad para el beneficio de formar un vínculo laboral sano entre las partes.

Respecto al principio de protectorio la primacía de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) por sobre el convenio firmado es lógico y vital para la protección de los derechos del trabajador, como también teniendo en cuenta que la apelación fue posterior al dictamen de la ley de teletrabajo la misma también se tiene en cuenta como fuente de derecho para beneficio del mismo teniendo en cuenta el principio protectorio que cumple las tres reglas del mismo. a) *In dubio pro operario*: ya que se tiene en consideración que en caso de duda en la hermenéutica de la norma se favorecerá al trabajador, aquí la duda se remonta al hecho que la cláusula de reversibilidad le brinda la posibilidad al empleador de cambiar la modalidad de trabajo, en este caso en concreto el tribunal coincide que por más que la norma dicta se tiene que tener en cuenta la situación del empleado no solo el deseo de la empresa para poder realizar dicho cambio. b) Regla de la aplicación de la norma más favorable: respecto a este punto como se ha dicho con anterioridad la norma más favorable en este caso es la LCT y posteriormente también la Ley de Teletrabajo por sobre el convenio firmado entre las partes c) Regla de la condición más beneficiosa: la misma se explica por si misma no se puede utilizar una ley para empeorar la situación laboral del empleado, en este caso se ha dejado en evidencia que de haberse cumplido el cambio de modalidad de trabajo la situación del empleado habría empeorado de manera significativa por los motivos ya expuestos anteriormente.

La Ley de Teletrabajo y la misma Ley de Contrato de Trabajo avalan la decisión de considerarse despedido teniendo en cuenta las circunstancias por lo que la indemnización es correcta.

Otro principio que sale a relucir en este caso es el “Principio de primacía de la realidad” ya que más allá de lo que se haya pactado a la hora de firmar el contrato o el convenio mismo al que se remite la empresa se debe tener en cuenta la situación real en el que el trabajador se encuentra, en este caso en particular al momento del pedido de traspaso el mismo se encontraba a más de 100 km del lugar donde se le pedía prestar servicios, no se le ofrecen medios de transportes para dicho traslado y también significaría una carga de tiempo excesiva para cumplir diariamente con la asistencia, desmejorando de manera significativa su calidad de vida.

Es necesario recordar que los principios son el pilar del derecho laboral por lo que es indispensable que los mismos sean tenidos en cuenta, pero también recordar que los mismos están para regular y crear un buen equilibrio entre las partes por lo que no es un beneficio exclusivo de ninguna de ellas, a su vez como se puede notar los mismos no son rígidos, a medida que el derecho avanza y se transforma para adaptarse a los nuevos tiempos nacen nuevos principios que brindan nuevas perspectivas.

VII. CONCLUSIÓN

El señor Haddad se encontró con una situación desfavorable en el momento en que su relación laboral con la empresa con la que trabajaba hace más de una década Telecom, durante cinco años se desempeñó de forma remota hasta que la empresa decidió de manera repentina cambiar la modalidad de trabajo sin tener en cuenta su situación ni los problemas que esto le ocasionaría. El caso paso por todas las vías legales correspondientes hasta llegar a la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones donde fue evaluada y posteriormente dictado sentencia firme por el mismo tribunal.

La Cámara ratificó la decisión de sus antecesores decidiendo salir a favor del Sr. Haddad considerando que en su situación si se considera despido injustificado por lo que le corresponden las indemnizaciones correspondientes, teniendo en cuenta que la empresa no presento nuevas pruebas que los favorezcan y ameriten un cambio en la decisión se mantiene la decisión anterior. Teniendo en cuenta la doctrina y jurisprudencia se puede dilucidar que existe un problema jurídico axiológico con un conflicto entre las

reglas y principios pero que en ultima instancia el tribunal favorece al trabajador en base a la violación de los principios de razonabilidad, buena fe y el ejercicio abusivo del ius variandi por parte de la empresa.

El fallo es de gran importancia para el futuro del derecho laboral y la evolución del mismo con respecto a una modalidad que crece cada vez más por lo que es necesario estar a la par de dicho crecimiento, la legislación mediante la Ley de Teletrabajo es un paso para ello, pero es necesario realizar un control para que los derechos sean respetados y la ley se utilice de forma adecuada, la sentencia favorable al Sr. Haddad sienta un precedente para el futuro, en un ámbito que si bien no es nuevo, hay que tener en cuenta que el hecho ocurrió antes del aumento significativo en la modalidad de trabajo, aunque la sentencia de esta cámara es reciente, el auge en el que se encuentra el trabajo remoto en estos días es elevado y estos casos sirven como un recordatorio de que es necesario estar a la par de la evolución del trabajo para poder regular de forma correcta y proteger a las partes para que se siga manteniendo el espíritu y las formalidades que definen al derecho laboral para lograr una armonía dentro de la relación de trabajo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

i. LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA, 1994
Vigente
- LEY 20.744 “LEY DE CONTRATO DE TRABAJO”.
1976. Vigente
- LEY DE TELETRABAJO 27.555, 2020 Vigente

ii. DOCTRINA

- ALEXY, R (1993) TEORIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, MADRID: CENTRO DE ESTUDIOS CONSTITUCIONALES
- DWORKIN, R. (2004). LOS DERECHOS EN SERIO. MADRID: ARIEL
- GRISOLIA, J. (2015). MANUAL DE DERECHO LABORAL. BUENOS AIRES: ABELEDO PERROT.
- RODRÍGUEZ MANCINI, J. (1996). CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (2. A ED.). BUENOS AIRES: ASTREA

iii. JURISPRUDENCIA

- Fallo N° 79923/2017/CA 1 “HADDAD, FERNANDO DANIEL C/ TELECOM ARGENTINA SA S/ DESPIDO”, CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, 2022
<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-haddad-fernando-daniel-telecom-argentina->

[sa-despido-fa22040026-2022-12-22/123456789-620-0402-2ots-eupmocsollaf?&o=1&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia%](#)

5

➤ ROUMIEU GASTÓN JAVIER C/ TELECOM ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO” DEL 17/09/20, DEL REGISTRO DE LA SALA X, DE ESTA CNAT

➤ SENTENCIA N° 39555 “CACCIAGUERRA ANDREA NOEMÍ Y OTRO C. DIRECTV S.A. S. DESPIDO” CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, 2013

AGRADECIMIENTOS

Quisiera agradecer a mi profesor tutor, a todos los profesores y personal de la institución que me han acompañado, guiado y motivado a lo largo de este camino.

A todas aquellas personas que han creído en mí, que sin compartir lazos sanguíneos estuvieron siempre motivándome, a mis tías/os, sobrinos y primos del corazón, que son aquellos que la vida puso en mi camino y que elegí que sean parte de mi vida, gracias.

A mis amigas que creyeron en mí en todo momento, que estuvieron para animarme cada vez que flaqueaba y recordarme que puedo lograr grandes cosas cuando me lo propongo. Gracias por estar siempre.

A mi hermano, sobrinas y cuñada, finalmente lo logré, siempre crean en sus sueños y luchen por ellos, nunca se rindan, no importa lo que digan los demás ustedes son capaces de todo, gracias por creer en mí, aunque no siempre las cosas parecían a mi favor.

Pero principalmente quiero agradecerle y dedicar este Trabajo Final de Graduación a mi MAMÁ, gracias por enseñarme a nunca rendirme, gracias por apoyarme en todo momento y de todas las formas posibles, aun cuando casi todos me soltaron me motivaste a nunca bajar los brazos, gracias por creer en mí cuando ni yo misma creía, por enseñarme que con esfuerzo y tu oración puedo lograr cualquier objetivo, gracias por ayudarme a convertirme en la persona que soy.

SIMPLEMENTE GRACIAS A TODOS.