



PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

**JUZG CONCILIACION Y TRABAJO 1A NOM -
SEC. 2**

Protocolo de Sentencias

Nº Resolución: 216

Año: 2021 Tomo: 3 Folio: 656-686

EXPEDIENTE SAC: 10301059 -  - BROCAL OCAMPO, VALERIA ANDREA C/ EMPRESA PROVINCIAL

DE ENERGIA DE CORDOBA (E.P.E.C) - PROCEDIMIENTO DECLARATIVO ABREVIADO - OTROS

SENTENCIA NUMERO: 216. CORDOBA, 27/12/2021. Y VISTOS: estos autos caratulados BROCAL OCAMPO, VALERIA ANDREA C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA (E.P.E.C) – PROCEDIMIENTO DECLARATIVO ABREVIADO - OTROS, Expte. 10301059 de los que resulta que: **I)** Comparece la Sra. Valeria Andrea Brocal Ocampo, DNI Nº 37.820.909, con el patrocinio letrado de la Dra. Rocío Guadalupe Garrido Gigena, e interpone demanda laboral con fundamento en el artículo 66 de la LCT, en los términos del artículo 83 bis inciso f) de la Ley Nº 7987, en contra de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (en adelante EPEC), persiguiendo el restablecimiento de sus condiciones de trabajo modificadas -jornada y lugar-, y las costas que originen la presente acción. Relata que ingresó a trabajar en relación de dependencia para la demandada con fecha 26/10/2015 cumpliendo siempre una jornada normal y habitual de 7 a 14:00hs, en la Sucursal de Colón y Chaco. Que sus tareas consisten en atención al público, revistando en la Categoría 1 del CCT 165/75. Que trabajó en el objetivo antes señalado hasta su cierre, momento en el cual la envían a la Sucursal de Argüello. Que el traslado respondió a una necesidad objetiva de “cierre”, con lo que su empleadora, en dicha oportunidad, ejerció razonablemente sus facultades de dirección y organización y la envió a la Sucursal más cercana a su domicilio. Que allí trabajó hasta que, por cuestiones de refacción y remodelación de la Sucursal referida,

le otorgaron tareas Home office a causa de la Pandemia por Covid 19. Que, con posterioridad, le asignaron provisoriamente turnos rotativos en la Sucursal del Edificio Central de calle Tablada N° 350 y en la Sucursal de Coronel Olmedo, cambiando su condición de personal de semana calendaria a semana no calendaria, lo cual fue motivo de reclamos por parte del Sindicato que la representa. Que, ante ello, la trasladaron de manera transitoria al Edificio de la Tablada N° 350 en el sector de 0800, en el horario de 13 a 20:00hs. Que pese a que la reintegraron a su condición de semana calendaria, unilateralmente le cambiaron su horario y lugar de trabajo. Que si bien este destino quedaba bastante lejos de su domicilio, accedió al mismo ya que respondía a una causa objetiva de remodelación de la sucursal originaria y a los fines de asegurar su continuidad laboral, pero dicha causa ha cesado y el traslado transitorio superó ampliamente el plazo estipulado por el art. 42 del CCT. Insiste en que no es personal de turno, sino de semana calendaria, por lo que no es posible la modificación de la jornada. Reseña que, con fecha 26/07/2021, envió Telegrama Ley CD N° 984758905 denunciando un ejercicio abusivo del ius variandi intimando a la accionada a que en el término de 48 hs. reconsidere su decisión y restablezca las condiciones alteradas, bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales. Describe que el menoscabo moral consiste en la afectación a su grupo familiar y, expresamente, el tiempo y el vínculo personal con sus hijos menores de edad (Ramiro de 6 años y Macarena de 4 años), quienes tienen organizado su centro de vida y actividades por la mañana, siendo el horario de la tarde el momento en el cual comparte sus actividades, juegos, los educa, contiene emocionalmente y se encarga de su crianza. Asimismo, que el perjuicio económico deriva del mayor costo de traslado, siendo que la sucursal de origen (Argüello) ya se hallaba refaccionada, habiendo la demandada convocado a otras personas y no a la compareciente. Que con fecha 30 de julio de 2021 recibió Carta Documento N° 755969938 por la que la EPEC confirma el cambio y rechaza sus emplazamientos, ratificando el carácter transitorio del traslado al Centro de contacto telefónico en las condiciones oportunamente indicadas. Aduce que la medida es ilegítima ya

que modifica el núcleo del contrato, puesto que el horario laboral integra la estructura de la relación. Asimismo, es irrazonable, dado que no expresa justificación alguna, añadiendo que el cambio del lugar de trabajo no responde a ninguna razón funcional. Añade que dicho traslado ha excedido el plazo establecido en el artículo 42 del CCT. Insiste en el perjuicio moral que la medida le acarrea. Explicita que es madre a cargo de dos hijos menores de edad y en situación de escolaridad -Macarena Alfonso, DNI N° 55.841.125, quien asiste al Jardín Maternal travesuras, sito en calle Muluches s/n entre Cruz alta y Boro de Barrio Villa Allende Parque, turno mañana- y Pablo Ramiro Alfonso, DNI N° 54.477.414, quien asiste al Colegio Primario Dr. Raúl Fernández sito en Cruz Alta esquina Muluche Barrio Villa Allende Parque- turno mañana-, siendo su presencia en el hogar indispensable para el cuidado de ellos, con mayor razón los días en los que no concurren a clases presenciales o no puedan cumplir con la jornada escolar habitual. Refiere que su empleadora está en pleno conocimiento de su condición maternal y situación familiar, ya que se lo ha comunicado fehacientemente. Que el traslado a la sucursal central de La Tablada implica un mayor tiempo de viaje y una aumento del costo de traslado, al sumar un total de 222 kilómetros extras al mes, sin poner en consideración el tiempo que le demanda llegar de un destino al otro. Arguye que en virtud del principio de buena fe se presentó siempre a trabajar en el horario y lugar indicado, sin perjuicio de que con fecha 27/07/2021 envió Telegrama Ley a fin de que su empleador reconsiderara su decisión, expresando puntualmente los perjuicios que le ocasionaba. Que, al no obtener respuesta positiva de la accionada, lo cual le generó una angustia y stress de tal magnitud, debió ser atendida por un profesional de la salud, Dr. Sergio Bosque, quien le diagnosticó trastorno por angustia y le indicó reposo laboral ambulatorio por 30 días, conforme certificado que transcribe y que doy por reproducido en homenaje a la brevedad. Que los certificados que avalaban su impedimento fueron remitidos vía correo electrónico a EPEC. Que con fecha 17/08/2021 la citan intempestivamente a un control médico para ese día a las 10 hs., no teniendo posibilidad física de llegar en tiempo y forma, razón por la cual

remitió a la EPEC Telegrama Ley N° 095076191 manifestando lo acontecido y solicitando un nuevo control. Que con fecha 20 de agosto de 2021 a las 11:30 hs. recibe Carta Documento en la cual EPEC denuncia impedimento del ejercicio de la facultad de control los días 10 de agosto, 13 de agosto y 17 de agosto, considerando sus ausencias injustificadas, sin perjuicio de lo cual la cita nuevamente a un control médico para ese mismo día a las 9:00 hs., sin tener en consideración lo manifestado por su parte y tergiversando la realidad de lo acontecido. Requiere medida cautelar y ofrece prueba. Por escritos de fecha 7/09/2021 amplía el ofrecimiento de prueba respectiva. **II)** Admitida la demanda e impreso al presente **el trámite del "Procedimiento Declarativo Abreviado con audiencia única" (capítulo VI del CPT incorporado por el art. 8 de la ley 10.596), se corrió traslado de la demanda y se citó de manera urgente a las partes a una audiencia del art. 58 del CPCC -conf. art. 114 de la LPT-. Celebrada ella y no habiéndose arribado a acuerdo, mediante proveído de fecha 20 de setiembre de 2021 se dispuso acoger el pedido cautelar y, en su mérito, ordenar a la accionada que restablezca las condiciones de trabajo de la actora que existían con anterioridad a las modificaciones dispuestas -jornada normal y habitual de 7:00hs a 14:00hs, semana calendario, en la Sucursal de Argüello-, hasta que recaiga sentencia definitiva. **III)** Por escrito de fecha 22 de setiembre del corriente año comparece la demandada, a través de su apoderado, el Dr. Santiago Segura, y evacua el traslado de la demanda en términos que admiten la siguiente síntesis. En primer lugar, efectúa una negativa genérica de los hechos y el derecho expuestos en el escrito de demanda, con excepción de aquellos que sean objeto de un expreso y especial reconocimiento. Seguidamente, reconoce la existencia de la relación laboral denunciada, la fecha de ingreso, y que la categoría de revista de la actora es Cat. "1" del CCT 165/75 "E". Particularmente deja negado que sean ciertos y/o correctos los dichos y/o hechos que la actora desarrolla en su libelo introductorio. Mas adelante, realiza algunas consideraciones respecto de la estructura funcional y organizacional de EPEC, y de las previsiones convencionales que la regulan y reglamentan. Recuerda que es una persona**

jurídica pública estatal que está regida por la Ley provincial N° 9087 (Ley 6152 y sus modificatorias. Leyes 7066, 8111), norma que funciona como Estatuto Orgánico y determina las facultades y atribuciones para realizar todos los actos que sean necesarios para el cumplimiento de su objeto. Que es prestataria de un servicio público esencial. Que el art. 17 de la preceptiva citada determina que la Empresa es dirigida y administrada por un Directorio, encontrándose dentro de sus facultades las de aprobar los planteles de distribución del personal, nombrar, promover o designar transitoriamente, trasladar, y aceptar renunciaciones a todo el personal. Que si bien una parte sustancial de tales facultades - en especial las referidas a promociones o designaciones transitorias- históricamente se encontraban delegadas en la Gerencia de Personal o Recursos Humanos, a partir del Dictado de la Resolución N° 81084 el órgano directivo superior dispuso reasumir y concentrar aquellas, siendo claro que desde abril de 2018 fue de su exclusivo resorte autorizar “... *los traslados, reemplazos, corrimientos y cubrimientos de vacantes de todo el personal de la Empresa ...*”. Más adelante, advierte que el relato de la actora resulta parcial y sesgado, ya que deforma, silencia u omite aquellas cuestiones y aspectos de relevancia que le resultan perjudiciales o inconvenientes. Reseña que la Sra. Brocal Ocampo ingresó a trabajar en EPEC con fecha 26/10/15, mediante Resolución N° 78729, en el cargo de ASIMILADO Categoría "1" (Personal Fijo de Refuerzo), según CCT 165/75 “E”, en el ámbito de la Gerencia Comercial. Que continúa ostentando el mismo cargo y categoría de revista; no habiéndose verificado a su respecto los presupuestos, requisitos o condiciones establecidos por el Convenio para ser promovida en forma definitiva a un cargo o categoría de mayor jerarquía. Que con fecha 03/11/2015, por razones de servicio, fue asignada a prestarlos -siempre dentro del ámbito de la Gerencia Comercial- en el Centro de Atención Comercial (en adelante CAC) que funcionaba en Av. Colón esquina Chaco de esta Ciudad, en la que cumplió tareas en forma continuada hasta julio de 2018. Que el 16/07/18 la EPEC, en el marco de un profundo proceso de reorganización y modificación de sus políticas de atención a los clientes y usuarios, dispuso el cierre de varios CAC, uno de los

cuales era el que funcionaba en calle Colón. Que ello trajo aparejado el traslado de la actora a la Delegación Zona “A” -Capital- ubicada en el edificio central de EPEC, sito en calle La Tablada N° 350 de la ciudad de Córdoba. Que, posteriormente, con fecha 15/08/18, se trasladó a la Sra. Brocal Ocampo al CAC Argüello, que a esa data funcionaba en calle Ricardo Rojas n° 6739. Añade que luego, en el 2020, la situación sanitaria derivada de la pandemia por Covid 19 implicó y produjo cambios trascendentes, adecuaciones y modificaciones de todo tipo en la gestión de la Empresa en razón de priorizar y mantener la prestación del servicio público que brinda, por lo que la actora -en primer término- fue dispensada de concurrir a prestar servicios en forma presencial a partir del 16/03/2020. Que la Empresa debió adecuar sus procesos de gestión y atención comercial para centrarlos en las vías virtuales y atención no presencial. Que, en ese momento, en base a las reestructuraciones que se fueron dando en el marco de la pandemia y el cambio de paradigma organizacional, se produjo el cierre de la sucursal del CAC Argüello (que funcionaba en dos locales), y la atención al público se redujo a un stand en el CPC de aquella zona. Que la mayoría de los trámites se han vehiculizados en forma electrónica, con lo que la atención personal se ha disminuido ostensiblemente. Que el 20/05/2020 la actora desempeñó funciones laborales en el Centro de Contacto con el Usuario (CCU) para prestar tareas como Operadora Categoría “10” en modalidad de turnos rotativos (semana no calendaría). Y, a partir del 01/08/20, cumplió su debito laboral en la modalidad de teletrabajo. Que, nuevamente, y con fecha 06/01/21, la Sra. Brocal Ocampo volvió a prestar servicio en forma presencial, en modalidad de turnos rotativos. Que con fecha 01/04/21, bajo conformidad, la actora comienza a prestar tareas en el equipo de trabajo encargado de brindar atención al cliente y gestión de trámites comerciales en el horario de 13 a 20 hs. Que, a continuación, mediante expediente n° 0021-08882/2021, con fecha 06/05/2021, la actora solicitó ser reincorporada a sus tareas como agente de turno. Añade que luego, insólitamente, con fecha 26/07/21, intima por CD para que se restablezcan las supuestas condiciones de trabajo que alega le habrían sido alteradas, esto es en el horario

de 7 a 14 hs. y lugar del CAC Argüello, que no existe más como tal en la actualidad. Que como parte de la reingeniería y modificación de las políticas comerciales y de atención a los usuarios, dejó de funcionar y estar operativa la oficina comercial que por aquel entonces funcionaba, con gran cantidad de personal y en una gran superficie, en calle Av. Ricardo Rojas n° 6739. Que a partir del restablecimiento de la atención presencial paulatina y en el marco de una relación colaborativa con la Municipalidad de Córdoba, la EPEC detenta la ocupación transitoria y precaria de un espacio (denominado como local 3) en las dependencias del CPC de Argüello, que constituye, comparativamente con la que fuera su oficina comercial, un espacio extremadamente reducido, siendo las funciones y gestiones que allí se realizan de idéntico carácter. A continuación, pone de manifiesto que desde el día 26 de julio del corriente año, y hasta la fecha de contestación de la demanda, sin solución de continuidad la Sra. Brocal ha notificado encontrarse imposibilitada de presentarse a trabajar en virtud de encontrarse afectada por patologías de índole psiquiátrica, pese a lo cual ha incumplido su obligación de someterse al control médico. Bajo el rótulo de “Inexistencia de uso abusivo del ius variandi”, argumenta, en lo que atañe al horario, que el de 13 a 20 hs. de lunes a viernes fue desactivado por la Gerencia Comercial y, por ello, su discusión en el marco de esta litis deviene abstracto. Indica que desde el 31/08/21, todos los trabajadores y trabajadoras dependiente de la Gerencia Comercial fueron comunicados que el desempeño de sus funciones es en la franja horaria de las 7 a las 14:00 hs., encontrándose imposibilitada la empresa de realizar las comunicaciones pertinentes a la actora por cuanto continúa bajo carpeta médica, sin haber concurrido a los controles médicos notificados por EPEC. Seguidamente, se explaya en orden a las razones personales y/o familiares esgrimidas para justificar las ausencias a los controles médicos notificados, a lo que me remito. Insiste en que el relato de la actora es contradictorio con la realidad de los hechos debidamente documentados y con su propia conducta jurídica anterior. Que el 20/04/21 la actora prestó su consentimiento - y firmó en prueba de su conformidad- para pasar a desempeñarse a partir del

01/04/2021 en el horario de 13hs a 20 hs. Que luego, llamativamente, menciona su imposibilidad de prestar servicios en dicho horario, siendo que con fecha 06/05/21 solicitó la reincorporación a sus tareas como agente de turno (turnos rotativos de 6 hs. durante seis días de la semana) en el Edificio Central de calle La Tablada. Enfatiza que tal pedido desarticula absolutamente todas las argumentaciones de hecho y de derecho vertidos en la demanda, tanto en razón del lugar de trabajo como respecto del horario y su disponibilidad. En orden al lugar, arguye que tampoco puede ser cuestionada de arbitraria ni de injustificada la decisión de su mandante. Refiere que, en consonancia con los objetivos plasmados en la Resolución N°81084 del Directorio de la EPEC, respecto del nuevo esquema de organización y dirección (dirigido al mejor control y reordenamiento de los recursos humanos), se produjo el cierre de diferentes CAC que estaban bajo la órbita de la Gerencia Comercial. Que el traslado, no solo de la actora sino del resto de los trabajadores que allí se desempeñaban a diferentes áreas comerciales de la EPEC, fue motivado exclusivamente en cuestiones organizativas, enmarcado en el ejercicio legítimo de las facultades de organización y dirección, con el único fin de cubrir de mejor manera los requerimientos de los clientes. Indica que, de conformidad con las condiciones de trabajo emanadas del contrato individual y en el marco del convenio colectivo de trabajo, resulta imposible predicar que la actora -ni ningún otro trabajador- tenga irrevocablemente adquirido el derecho a prestar tareas o cumplir con el débito laboral en un determinado lugar o espacio físico; tanto más cuando, conforme a las condiciones del contrato de trabajo entre las partes, se halla bajo la dependencia de la Gerencia Comercial, sin pertenecer a un plantel determinado, puesto que no ocupa ni ha sido designada para ocupar un cargo determinado en ninguna de las estructuras vigentes. Que, en ese sentido, y obedeciendo a razones de servicio, la Gerencia Comercial podría disponer, de acuerdo con las necesidades del servicio y el giro comercial de manera razonable y acorde con sus facultades de organización, que la trabajadora prestara servicios en cualesquiera de las dependencias comerciales dentro del ámbito de la ciudad de Córdoba. Argumenta que no se afectó ningún

elemento esencial del contrato de trabajo. Que la actora se desempeñó en varios lugares, siempre atendiendo a razones de servicio, disponibilidad física, y a razones sanitarias, y jamás se mostró disconforme. Ello así, insiste, en razón de que se trata de una dependiente sin cargo de revista fijo y personal de refuerzo. Aprecia que, entender lo contrario, resultaría equivalente a anular las facultades de organización y dirección que la ley le reconoce a todo empleador, y en el caso de EPEC un doble agravio, atento a su calidad de prestadora de un servicio público provincial. Reitera que en la actualidad sólo subsiste en Argüello una dependencia de EPEC dentro del propio Centro de Participación Comunal (CPC); que se trata de Stand muy limitado y cuyos puestos se encuentran cubiertos. Entiende que resulta contradictorio, y revelador de la ausencia de buena fe, el argumento que ensaya la actora respecto de la imposibilidad de prestar servicios en la sucursal de La Tablada 350, cuando apenas un puñado de días antes solicitó ser trasladada a una oficina ubicada en dicha sede central. Deja opuesta excepción de falta de acción. Resume que la actora estuvo conforme con la asignación transitoria de tareas que se le fueron encomendados de acuerdo a las necesidades organizacionales de la Empresa y su capacidad para desempeñar las funciones asignadas a esos efectos. Que es claro que existen razones que justifican la decisión tomada por la EPEC en pleno uso de sus facultades estatutarias de organización, por el plazo que el mismo dispuso y respetando en todo momento el cargo de la actora y su reconocimiento económico que se dio a través de la fórmula n° 322 de reemplazos de categorías superiores. Ofrece prueba. Hace reserva de caso federal. **IV) De la contestación de la demanda se corrió traslado a la actora (conforme art. 83 quater de la ley 7987)** quien lo evacuó mediante escrito de fecha 28 de setiembre. En la ocasión, reeditó las argumentaciones vertidas en la demanda. Agregó que desde el mes de abril de 2018 se desató en el seno de la EPEC un conflicto activo que permanece irresuelto y que instaló un estado de beligerancia entre las partes (sindicato y empresa) que ha teñido los procederes de ambas, tomando estado público en varias oportunidades. Que, como la entidad sindical no se avino a la aceptación de las

modificaciones convencionales que propuso la Empresa, esta introdujo, de hecho, la suspensión de ciertas cláusulas del CCT, cercenando los derechos individuales de sus trabajadores. Destaca, en esa línea, que si bien es cierto que la actora ostenta el mismo cargo y categoría de revista desde su ingreso, dicha circunstancia responde al capricho empresarial, siendo su único objetivo reducir su plantel al máximo, a expensas de los trabajadores que la integran, razón por la cual no es cierto que no se verifiquen los presupuestos establecidos por el CCT para ser promovida en forma definitiva a un cargo o categoría de mayor jerarquía. Afirmo que en el “nombre de la pandemia” la EPEC introdujo cambios estructurales en los contratos de los trabajadores, modificando jornadas, lugares y turnos de trabajo, argumentando que dichos cambios se mantendrían mientras subsista el ASPO y las medidas de restricción vigentes durante la Emergencia Sanitaria imperante. Que, en dicho contexto, la Sra. Brocal y el resto de los trabajadores debieron cumplir sus funciones en el centro de contacto con el usuario 0800 en la modalidad de semana no calendaria, lo cual motivó presentaciones por parte del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba. Así las cosas, transitoriamente la Sra. Brocal gozó de la licencia establecida por Resolución (MTESS) 60/2021, lo cual hizo que tuviera contacto permanente con sus hijos y no entrara a vivenciar las dificultades que se encontraba padeciendo por las modificaciones dispuestas. En este sentido, con fecha 01/04/2021 la convocan a retomar sus servicios de manera presencial y le comunican que su horario iba a ser de 13 a 20 hs. Que, obviamente, dicha notificación debe ser firmada por la trabajadora indicando la fecha de recepción, pero de ningún modo supone expresa conformidad o renuncia alguna a sus derechos. Que realizó innumerables reclamos a su jefatura en presencia de otros compañeros de trabajo, planteándoles su situación familiar y el daño que le provocaba el cambio de sus condiciones de trabajo, pero desde la patronal le comunicaron que la única forma de trabajar a la mañana era que solicitara ser agente de turno, ya que dichos trabajadores -semana no calendaria-, poseen un turno a la mañana de 6:00 a 12:00hs. Que viéndose acorralada, presentó dicho pedido, inducida por su jefatura, con la

finalidad de que le permitan tener más contacto con sus hijos, pero tampoco obtuvo respuesta alguna. En cuanto al argumento vinculado a la inexistencia de un ejercicio abusivo del ius variandi en referencia al “HORARIO”, afirma que el mismo es totalmente extemporáneo y malicioso, debiendo cargar con las costas que originaron la presente medida. Que la actora, en reiteras oportunidades, solicitó el restablecimiento de sus condiciones laborales alteradas sin obtener respuesta favorable alguna. Afirma que no es cierto que EPEC se encontrara imposibilitada de realizarle comunicaciones, y que no haya concurrido a los controles médicos dispuestos por negligencia o descuido. Que tampoco es cierto que le llame la atención el Expediente N° 080882/2021, ya que el mismo es iniciado ante la desesperación de la actora al no tener respuesta a los numerosos pedidos efectuados a EPEC de restablecimiento de su jornada y lugar de trabajo. Seguidamente, niega expresamente haber pedido trabajar en el Edificio Central de calle La Tablada. Niega que se cerrara la Sucursal de Argüello y que fueran trasladados todos los trabajadores. Arguye que si bien se encuentra bajo la dependencia de la Gerencia Comercial (estando todas las gerencias radicadas en el edificio central de EPEC de calle Tablada) no pertenece a un plantel específico por responsabilidad de la Empresa, quien no cumple con el CCT y no cubre las vacantes definitivas en las estructuras que se encuentran actualmente vigentes y aprobadas, sorprendiéndole como, a la ligera, EPEC pretende utilizar en su beneficio una violación al CCT. Arguye que la sucursal de Argüello se encuentra abierta y trabajando en ella las siguientes personas: Deanquin Eugenia, quien era compañera suya, y Daniela Lopez, Barrera Marcelo y Romina Bonaventura, quienes ingresaron con posterioridad al traslado comunicado a la actora. Afirma que dichas personas tienen domicilio en la Ciudad de Córdoba, conforme constancia del padrón electoral. Que si bien es cierto que un empleador no puede ser compelido a otorgar un lugar a una trabajadora en un lugar que cerró, en este caso no cerró, sino que se encuentra abierto, y la empresa dispuso colocar otras personas que hacen la misma tarea que la suya, lesionándole gravemente sus derechos. Ofrece nueva prueba. V) Citadas las

partes a la audiencia única comparecen ambas, ocasión en la que, atento a no mediar avenimiento, se determina el objeto de la litis, los hechos conducentes controvertidos y se provee la prueba, en los términos que da cuenta el acta respectiva. **VI)** Diligenciada la prueba escrita, se receptó la audiencia de continuación, oportunidad en la que se recibió la confesional de la parte actora, las testimoniales ofrecidas por ambas y los respectivos alegatos, todo ello según surge del registro audiovisual practicado (el video de fecha **11 de noviembre de 2021 contiene registro de la confesional y testimoniales de Soledad Menéndez, Carlos Heredia, Juan Urbano, Micaela Campo y Silvia Elena Oliva; el de fecha 30 de noviembre el de la declaración de Valeria Jara, y el del 13 de diciembre el testimonio de Martín Gabriel Ibañez y los alegatos**). Pasados los autos a despacho los presentes se hallan en condiciones de dictar resolución. **Y CONSIDERANDO: I) La litis:** Que, conforme se estableciera en ocasión de celebrarse la audiencia única prevista en el art. 83 quinquies de la LPT, el objeto de la litis es el restablecimiento de las condiciones de trabajo que la actora dice fueron alteradas por la demandada, atinentes al horario (7:00 hs a 14:00 hs.) y lugar de trabajo (Sucursal Argüello). En la oportunidad señalada se establecieron, como hechos conducentes no controvertidos, los siguientes: 1. La relación laboral conforme fecha de ingreso (26/10/2015), categoría (1 CCFT 165/75) y tareas descriptas en la demanda (la actora refiere a la atención al público, la demandada, expresa que es atención al público dependiente de la gerencia comercial). 2.El lugar en el que la actora prestó tareas al inicio de la relación laboral (Sucursal de Colón y Chaco). 3. Que a mediados del año 2018, aproximadamente, se trasladó a la accionante al CAC. Argüello ubicado en calle Ricardo Rojas n° 6739. 4. Que con motivo de la pandemia la actora fue dispensada de concurrir a prestar servicios en forma presencial, asignándosele tareas home office. 5. Que con fecha 1/4/2021 la actora retoma sus tareas en forma presencial en el horario de 13 a 20 hs. en el edificio de La Tablada n° 350. 6. Que EPEC estaba en conocimiento de la condición maternal y situación familiar de la actora. Por su parte, la cuestión conducente controvertida se determinó del siguiente modo: “La

existencia de una modificación a los aspectos estructurales del contrato de trabajo y si ello implicó o no un uso abusivo de las facultades patronales”. La accionante refiere que la alteración dispuesta es ilegítima por cuanto modifica aspectos estructurales del contrato, es irrazonable y le ocasiona un grave perjuicio moral y material. La accionada niega que haya efectuado un uso abusivo del ius variandi. Respecto del “cambio de horario”, manifiesta que la cuestión se ha tornado abstracta en razón de que el horario de 13 a 20:00 hs. de lunes a viernes fue desactivado por la Gerencia Comercial de su representada. Aduce que dicha circunstancia no fue comunicada a la actora en razón de encontrarse con carpeta médica. En lo que atañe al “lugar de trabajo”, sostiene que la decisión de trasladar a la actora no puede ser cuestionada de “arbitraria” ni “injustificada”, debido a que la misma se fundó en razones de servicio de acuerdo con las necesidades y el giro comercial de su representada en ejercicio de sus facultades de organización y ante el cierre de las sucursales ubicadas en Av. Colón y Chaco y posteriormente la de Argüello. Asimismo, que la propia actora, con fecha 6/5/2021, mediante Expediente N° 0021-080882/2021, solicitó su reincorporación a sus tareas como agente de turno en el Edificio Central de calle Tablada. Finalmente, niega haberle ocasionado algún perjuicio; que la actora tuviese irrevocablemente adquirido el derecho a prestar servicios en determinado lugar físico. En tales términos quedó trabada la litis. Dable es destacar que en la audiencia señalada se estableció que si bien las partes habían controvertido la cuestión atinente a la asistencia de la accionante a los controles médicos requeridos por la accionada y lo manifestado respecto los presupuestos, requisitos o condiciones establecidas por el CCT de aplicación para la promoción de la actora a una cargo o categoría de mayor jerarquía, tales extremos no resultan conducentes para resolver la contienda planteada por cuanto atañen a extremos ajenos a la litis, con lo que un pronunciamiento sobre el particular exorbita lo que es materia de discusión en los presentes. **II)** Efectuada la reseña que antecede corresponde ahora ingresar al análisis de la cuestión sustancial y a la ponderación de la prueba rendida. La actora ha intentado una de las acciones que el artículo 66 de la ley 20.744 (en

adelante LCT) prevé para los casos en que la patronal ejerciera de modo abusivo -en exceso de sus límites- la facultad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo. Dicha facultad constituye una derivación de las potestades de organización y dirección prevista en los arts. 64 y 65 de la LCT, disposiciones éstas que son aplicables a la demandada, aún tratándose de una empresa pública, a tenor de lo estipulado por el art. 2.a) de la LCT, el cual dispone, en la parte que nos atañe, que “... Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) a los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo”. A los/las empleados/as de la EPEC, por encontrarse esta empresa inserta en el régimen de los convenios colectivos (CCT N° 165/75), les resultan aplicables también las disposiciones generales del derecho del trabajo. Ello ha sido previsto de manera expresa en el art. 8 de la normativa convencional, que estipula que “Los beneficios y demás disposiciones de la Ley N° 20.744 y sus complementarias, serán de aplicación para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo”. Pues bien, la previsión de la LCT precitada, en el texto ordenado por la ley 26.088, establece que el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Asimismo, prescribe que cuando se dispongan medidas vedadas, al/a la afectado/a le asistirá la posibilidad de considerarse despedido/a sin causa, o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. Para que una modificación al contenido de la prestación de trabajo resulte legítima, debe, en consecuencia, mediar razonabilidad en el cambio, esto es ajustarse a necesidades funcionales de la empresa, lo que descalifica todo uso arbitrario, caprichoso, antifuncional o discriminatorio. Asimismo, debe tratarse de una alteración accidental o secundaria de la prestación, excluyéndose el ejercicio del poder de cambio sobre elementos estructurales. Finalmente, debe respetarse el principio

de indemnidad, por lo que el ejercicio del poder conferido no debe afectar derechos e intereses legítimos del/ de la dependiente. Se ha indicado que sólo el respeto acumulativo de estos límites aleja la posibilidad de una violación legal configurativa del abuso del derecho previsto en el art. 66 de la LCT (CNAT, Sala VII, Expte N° 11.132/08 Sent. Def. N° 43.297 del 9/2/2011 “Fernández, Diego Marcelo c/ Citibank N.A s/despido”). En otras expresiones, los presupuestos antedichos han de confluir en la decisión modificatoria para que sea legítima, de modo que la ausencia de cualquiera de ellos pondrá en evidencia la incompatibilidad de la medida con el ordenamiento legal (conf. Jorgelina Alimenti, en “Ley de contrato de trabajo comentada y concordada” dirigida por Vázquez Vialard Antonio, Rubinzal –Culzoni Editores, Santa Fé, 2005, Tomo I, p. 463). Bajo tales lineamientos es que cabe analizar el supuesto de autos. **III)** Liminarmente, debe destacarse que la actora no ha puesto en cuestión la facultad del Directorio de la EPEC para introducir cambios en las condiciones de prestación de tareas. Lo que ha acusado es la irrazonabilidad en el ejercicio concreto de esa facultad. Conforme lo dispone el art. 17 de la ley 9087 -estatuto de la empresa accionada-, “*El Directorio tiene plenas facultades para organizar, dirigir y administrar La Empresa ... en especial son deberes y atribuciones del Directorio los siguientes: ... f) Designar y remover al Gerente General, Gerentes, Subgerentes y Jefes de Áreas. Designar y remover al personal, de conformidad con la legislación vigente [...] p) Nombrar y promover personal, reconvertir categorías, trasladar, acordar licencias y permisos, aplicar medidas disciplinarias, aceptar renunciaciones y remover al personal, disponiendo con respecto al mismo todas las medidas derivadas de la relación laboral...* “. Sin embargo, la propia norma determina que, a ese fin, “*...deberá ajustarse a los pertinentes preceptos legales, reglamentarios y convencionales*”. Lo relevante en los presentes es discernir, precisamente, si el modo en que la empresa demandada ejerció la mencionada facultad se ajusta a las disposiciones legales y convencionales. **IV) Carga de la prueba y los elementos de convicción colectados:** En materia del ejercicio del ius variandi la carga de la prueba se encuentra repartida. A la

patronal corresponderá acreditar que el cambio no afecta el núcleo del contrato y que resulta funcional. Mientras que a la trabajadora cabrá demostrar el menoscabo que el cambio dice acarrearle. Pues bien, en autos ambas partes han ofrecido prueba documental que se encuentra incorporada como archivos adjuntos en los presentes. A saber: La actora ha acompañado recibos de sueldo en los que se consigna: lugar de trabajo: ECO40A090- gerencia comercial. Antigüedad: 5 años. Cargo 12350 (asimilado 1 A). Asimismo, TCL CD N° 984758905, remitido a la accionada con fecha 26/07/2021, y cuyos términos se transcriben a continuación: *“Brocal Ocampo Valeria Andrea, Sobre 11037, empleada en relación de dependencia jurídica laboral con EPEC desde el 26/10/2015, con domicilio real en calle Quilloamira N° 7866 Barrio Villa Allende Parque, cumpliendo una jornada normal y habitual de 7:00hs a 14:00hs- semana calendaria-, en la Sucursal de Argüello -la cual fue remodelada, por lo cual me otorgaron Home office a causa de la Pandemia por Covid 19, y luego me asignaron provisoriamente turnos rotativos en la Sucursal del Edificio Central de calle Tablada N° 350 y en la Sucursal de Coronel Olmedo- cambiando mi condición de personal de semana calendaria a semana no calendaria, lo cual fue motivo de reclamos por parte del Sindicato que me representa, razón por la cual me trasladaron de manera transitoria al Edificio de la Tablada N° 350 en el sector de 0800, en el horario de 13:00hs a 20:00h, si bien me reintegraron a mi condición de semana calendaría, unilateralmente cambiaron mi horario de trabajo, siendo dicha decisión un ejercicio abusivo del ius variandi al modificar condiciones esenciales del contrato de trabajo celebrado con la suscripta, lo cual me causa un grave perjuicio moral y material. El perjuicio moral consiste en que dicha medida afecta mi grupo familiar, y expresamente el tiempo y el vínculo personal con mis hijos menores de edad (Ramiro de 6 años y Macarena de 4 años), quienes tienen organizado su centro de vida y actividades por la mañana, mientras la suscripta realiza sus labores, siendo el horario de la tarde el momento en el cual comparto actividades, juegos, los educo, comparto tiempo, los contengo emocionalmente y me encargo de su crianza, y con la medida unilateralmente*

dispuesta por Ud. implica no verlos en todo el día, algo totalmente repudiable y reprochable a su actuar. El perjuicio económico consiste en trasladarme a un objetivo que se encuentra más alejando de mi domicilio particular, siendo que la sucursal de origen (Argüello) ya se encuentra refaccionada, habiendo Ud. convocado a otras personas a trabajar y no la suscripta, siendo que dicho objetivo se encuentra a 20 cuadras de mi domicilio, y el traslado por Ud. dispuesto me ocasiona mayores costos de traslados, sin poner en consideración el tiempo que me demanda llegar de un destino al otro. En consecuencia, LO INTIMO Y EMPLAZO para que en el término de 48hs de recibida la presente, reconsidere su decisión y restablezca las condiciones alteradas (personal semana calendaria, jornada de 7hs a 14hs, sucursal Argüello), bajo apercibimiento de iniciar las acciones judiciales en los términos del artículo 83 bis inciso f) de la Ley N° 7987 modificada por la Ley N° 10596". Igualmente, ha acompañado TCL enviado a la demandada con fecha 27/07/2021 por el que hace saber que el día 26 de julio de 2021, encontrándose mal de salud, dio aviso a Medicina Laboral de su estado, concurriendo con posterioridad a un profesional de la Salud, Dr. Bosque Sergio, quien le otorgó Licencia Médica en los términos del art. 208 LCT y art. 65 CCT 165/75 hasta el 24/08/2021 por presentar cuadro compatible con trastorno por angustia. Igualmente ha acompañado CD N° 755969938 de fecha 30 de julio de 2021, suscripta por el Sr. Eduardo Robin, Jefe General del Área Relaciones laborales, del Departamento Adm. As jurídicos de la gerencia de Recursos Humanos, que reza: *"En mi carácter de apoderado de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba y siguiendo expresa instrucciones de mi mandante, le comunico que: en respuesta a su telegrama identificado con oblea CD 984758905 obrante en expediente N° 0021082720/2021, ratificamos que el traslado transitorio al Centro de contacto Telefónico se efectuó en el legítimo ejercicio de las facultades de organización y dirección que le asiste a la EPEC, amparada y ejercida dentro del marco del plexo normativo vigente, esto es art. 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo, y en un todo conforme con las prescripciones del art. 42 del CTT 165/75 "E". Rechazamos sus emplazamientos y/o*

intimaciones por carentes de sustento factico y legal, ratificando el carácter transitorio del traslado al Centro de contacto telefónico en las condiciones oportunamente indicadas”.

Obran agregados también sendos certificados médicos extendido por el Dr. Bosque con fecha 26/07/2021 y 25/08/2021, y constancia de atención del día 26/07/2021. También ha acompañado la accionante DNI de sus hijos y certificación de la dirección de gestión educativa de la municipalidad de Córdoba que hace constar que el menor Alfonso Pablo Ramiro asiste de manera regular a la Escuela Municipal Dr. Raúl Hernández, cursando el primer grado del turno mañana (de 8 a 12 hs). Asimismo, certificado de escolaridad del Jardín Travesuras, que da cuenta que la menor Alfonso Macarena es alumna de la sala 4, asistiendo al jardín en burbuja A: semana presencial del 15/03/2021 al 19/03/201 y sucesivamente, siendo su horario de 9 a 12 hs. Finalmente, ha presentado constancia de google maps que exhibe que del domicilio de la actora al CPC de Argüello –lugar donde se ubica la oficina de EPEC- en auto le lleva 9 minutos (3.9 km); mientras que a la sucursal de destino (edificio central) el trayecto le insume 31 minutos (15 km). La accionada, por su parte, ha acompañado la Resolución N° 49684 de diciembre de 1983 del Directorio de EPEC por la que se delega facultades al área de Personal; Resolución n° 51221 del 24/10/1984 de promoción a cargos superiores y Resolución de Directorio N° 81084 del 9 de abril de 2018 por la que se dispone, en su art. 3, que el Directorio, “en forma indelegable, en base a estrictas e impostergables razones de servicio, debidamente justificadas por el área pertinente, y con acuerdo previo de Gerencia General y de Gerencia de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, será quien podrá resolver los traslados, reemplazos, corrimientos y cubrimientos de vacantes de todo el personal de la Empresa”. Asimismo, ha acompañado la Resolución n° 78729, del 22/10/2015, por la que se designa a la Sra. Brocal Ocampo Valeria Andrea como personal fijo de refuerzo en el cargo de asimilado categoría 1 en el área gerencia comercial. También ha adjuntado Resolución n° 84273 que aprueba el convenio de fecha 11/05/2021, celebrado entre la EPEC y la municipalidad de Córdoba, por la que esta

última cede, con carácter de permiso de uso precario, un espacio físico interno ubicado en el CPC n° 3, sito en Avda. Rafael Nuñez esquina Ricardo Rijas, de Barrio Argüello que será destinado exclusivamente a stand de atención a usuarios de EPEC. Finalmente, en operación ulterior acompaña notificación a la actora en estos términos: *“La EPEC, en la actual coyuntura, se encuentra orientada a la satisfacción del cliente, por lo que debemos mantener un servicio de excelencia, dar respuesta a reclamos y poner soluciones al alcance de nuestros clientes, quienes también atraviesan una difícil situación. En este contexto, ante el mayor flujo de trámites de índole comercial, la empresa necesita reorganizar el equipo abocado a las tareas de atención al cliente y gestión de trámites comerciales por lo que en ejercicio de las facultades de organización y dirección que los arts. 64 y 65 de la LCT le confieren y en concordancia con lo dispuesto por el art. 8 y 50 inc. a del CCT 165/75 E, dispone la centralización diurna en semana calendaria (lunes a viernes) de dichas tareas a partir del día 1/04/2021, siendo usted asignado al equipo de trabajo que prestará servicio en el horario de 13 a 20 hs. Por lo expuesto, se deja expresa constancia de que dicho esquema de trabajo no contempla el pago de la bonificación del art. 50, inc. g) punto 1) del CCT, por lo que, en caso de estar percibiéndolo en su actual turno de trabajo, dejará de cobrarlo a partir de la fecha indicada”* (notificación del 31 de marzo de 2021 firmada por Cesar Augusto Navarro y Soledad Menendez, que lleva la firma de Brocal con fecha 20 de abril de 2021). Asimismo, ha acompañado el expediente administrativo 0021-080882/2021 iniciado por la actora con fecha 6 de mayo de 2021, en el que requiere al Centro de Contacto con el Usuario su reincorporación a las tareas “como agente de turno del sector del cual fue removida a partir del 1 de abril”. En dicho expediente obra nota dirigida al Sr. Sub Jefe, Delegación Zona A capital, firmado por la Sra. María José Verde, Jefe del Área Centro de contacto con el usuario, por el que le refiere que “atento a lo solicitado por la agente de referencia cumpro en informar que dada la situación actual atravesada por el sector será tenida en cuenta la petición de la agente en forma conjunta con la solicitud de otros agentes que atraviesan la misma situación

al momento de reincorporar personal” (firmado el 11/05/2021). Igualmente, lucen agregados los Expedientes N° 0021-082720/2021 -abierto con motivo del TCL remitido por la actora requiriendo se deje sin efecto el cambio dispuesto-, N° 0021-082756/2021 –certificados médicos-, N° 0021-074395/2020 -requerimiento de dispensa fundada en la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación-, N° 0021-083326/2021 – telegrama en el cual solicita se le indique día y hora para control médico y se le notifique con antelación- y N° 0021-083730/2021 - telegrama en el cual rechaza carta documento de fecha 20/08/2021-. También ha acompañado la demandada notas publicadas con fecha 02/06/2015 en conectadosepec y con fecha 16/05/2021 en diario hoy día. Las partes no han desconocido las documentales cuyo reconocimiento se les requería (a la actora sólo se le pidió que reconociera la ofrecida a los puntos 5, 6, 7, 8 ,9, 10 y 11 del ofrecimiento de la contraria, habiendo reconocido las mismas). La actora desconoció la Resolución aprobatoria del Convenio celebrado con la Municipalidad de Córdoba y las notas referidas, pese a que no se le había requerido su reconocimiento. En ocasión de celebrarse la audiencia de continuación se ha receptado la confesional de la actora, conforme el pliego de posiciones que obra adjunto al acta respectiva, habiendo negado todas y cada de estas, según surge del registro audiovisual respectivo. Igualmente, se receptaron las testimoniales ofrecidas por las partes. Los dichos de los declarantes han quedado también registrados en la videograbación practicada a través del software Cícero. Sin perjuicio de ello, seguidamente se efectuará una reseña de los aspectos más relevantes o dirimientes, haciéndose la aclaración de que **no se tratará de una transcripción** literal. Asimismo, se advierte que las manifestaciones de la testigo Jara han sido tomadas de la desgravación practicada por Policía Judicial ante el requerimiento de colaboración efectuado por este Tribunal, desde que, examinado el archivo correspondiente a la video filmación respectiva - del día 30/11/2021-se advirtió que contiene un ruido agudo (zumbido) que vuelve dificultosa su reproducción de manera audible, aspecto sobre el cual las partes no opusieron reparo alguno, según constancias de autos. Pues bien: 1. Soledad

Menendez: sub gerente de relaciones con el cliente de la demandada. Adujo ser empleada de EPEC desde el 27/05/2006. Refirió que los Centros de atención comercial de la EPEC actualmente están habilitados para recibir dos tipos de trámites: servicios de financiación y reclamos por facturación. Que antes de la pandemia se receptaban todos los trámites comerciales (altas bajas, cambio de titularidad, financiaciones, reclamos). Hoy hay cuatro CAC (terminal, sucursales este, norte y Argüello), algunos en edificios propios y otros alquilados. El de la terminal y el de Argüello se alquilan. El último funcionaba en un local que alquilaban y se venció el contrato y, al disminuir la cantidad de trámites que se hacían y al vencerse el contrato, la municipalidad les puso a disposición un lugar en el CPCC de Argüello que tiene un precio mínimo, desconociendo la cifra y el tiempo por el que se dio el uso del lugar. Adujo que por la pandemia se vio afectada la atención comercial, tuvieron que pasar de una atención presencial exclusiva a una atención virtual, trasladando casi el 90% de los trámites a esa nueva metodología (ver minuto 17:20 de la videograbación). Que actualmente la empresa tiene una demanda de trámites virtuales en promedio entre 600 y 1000; antes de la pandemia tenían 45 trámites virtuales. Que en la pandemia (marzo 2020) Valeria ha pasado por distintos lugares de trabajo, al igual que gran parte de sus compañeros. Que cuando comenzó la pandemia Valeria trabajó home office (minuto 19:06) luego se la incorporó dentro del servicio 0800 (centro de atención telefónica a usuarios), luego pasó a atender también al sistema telefónico pero no como personal de turno, luego volvió a trabajar home office, luego volvió a la empresa también dentro del teléfono y hacer otro tipo de trámites comerciales. Esos cambios los tuvieron casi la mayoría de los empleados, pues la empresa dispuso de sus recursos de acuerdo a las necesidades que tenía. Tenían un grupo de trabajadores que hacía virtual y otro presencial, guiándose, al principio, por la aplicación de los DNU. Que al comienzo todos trabajaron home office. Que una vez que se fueron liberando ciertas actividades retomaron la presencialidad, salvo certificado médico, que estuvieran dispensados o una declaración jurada, casos en los cuales seguían home office. En

orden al criterio en base al cual determinaron qué trabajadores debían ir adujo que en realidad primero se tuvo en cuenta el personal fijo que tenía cada una de las sucursales (minutos 21/36), aunque luego dijo no recordar el personal fijo que tenía la de Argüello, pues hace poco tiempo que está en el lugar, pero pudo nombrar a Flamini, Erica Yusick. Relató que cuando cerraron la sucursal de Argüello no tenían disponible el lugar en el CPC. Que el personal que trabajaba en Argüello fue a trabajar al edificio central. Cuando se abrió la sucursal de arguello no hubo un criterio especial, ni siquiera se tuvo en cuenta si pertenecía al plantel o no (minuto 22:44/54) porque desde la pandemia hubo rotación permanente del personal, no sólo en la empresa sino en la sucursal también, lo que la empresa necesitaba era cubrir el servicio y la atención al cliente. Que la Sra. Brocal antes hacía atención al público, al igual que sus compañeros (minuto 23:14) y trabajaba en la sucursal Argüello (minuto 25:04). Cuando Brocal estaba de teletrabajo y luego en la Tablada en esa sucursal estaban Flamini, Yusik, Daniela Lopez, Gerbaudo Natalia y Edith Guzmán. Dijo que se hicieron varios cambios, que quien tiene la potestad de hacerlos es el jefe departamento. Que Lopez tiene categoría 13 de agente comercial, de atención al público. Que en Argüello hizo el reemplazo de Flamini que se fue con un problema renal. Que cuando se reabrió Argüello se habilitó para dos puestos de trabajo y un encargado. Al principio trabajaron 3 personas por unos días pues no sabían la cantidad de gente iba a ir al CAC. Esas personas fueron Romina Bonaventura, Deanquin, Daniela López y Marcelo Barrera. No eran todas originales del CAC Argüello (minuto 29:35). Bonaventura desde marzo de 2020 estuvo trabajando en Terminal de ómnibus. Barrera cree que era de la sucursal este y Deanquin de la terminal de ómnibus. No sabe decir si trabajaba con Brocal. Actualmente la Sra. Brocal tiene a su cargo dos trámites: financiaciones y reclamo de facturación, que es lo que está habilitado en todas las sucursales, es por turnos que se otorgan por el Cidi o a través de la atención telefónica de EPEC. Son entre 10 o 15 por día en turnos (mañana y tarde). La llevaron a Brocal a Argüello en 2021 a pedido de ella, desconoce cómo fue la formalidad. Antes de ella estaban en esa sucursal

Daniela Lopez, Deanquin y Bonaventura. A veces las 3 y a veces 2. Actualmente está solo Brocal por la mañana y Marcelo por la tarde. Las tareas dan para una sola persona. La empresa va readecuando la atención comercial de acuerdo a la cantidad de trámites y de turnos que se van otorgando. Cuando se reabrió el CPC al principio pusieron tres personas por que no sabían el flujo de clientes que iban a tener. Por un tiempo se mantuvo, luego se pasó a 2 y luego entendieron que con una sola persona a la mañana o la tarde alcanzaba. Daniela Lopez estaba sola antes que Brocal. Brocal hace las mismas tareas que hacía Lopez. Recordó que Brocal inició un expediente administrativo pidiendo reincorporarse a las tareas de turno. No recuerda si allí indicó el lugar pero el centro de atención telefónica tiene un sólo lugar que es en el edificio central (minuto 35:05). No sabe qué le respondieron. Desconoce si la actividad sindical inició una acción en el Ministerio. Sabe que Brocal remitió un telegrama pidiendo volver a su turno. 2. Heredia Carlos Gabriel: empleado de EPEC, sub jefe de delegación zona a capital desde diciembre de 2018. Describió el plan quinquenal en EPEC destacando los cambios más relevantes: tenía aspectos técnicos y de servicios. Uno de ellos fue la apertura de centros de atención comercial. Se abrieron cuatro nuevos, tenían cinco. Eso fue a finales de 2014/2015, ahí comenzó. Luego, en el 2018, se cerraron algunos por una decisión de modificar los lugares alquilados; se cerraron los dos más grandes -CAC Colón, el 8 de julio de 2018, y el de nueva córdoba en setiembre de 2018-. Los trabajadores que estaban allí fueron reubicados en distintos CAC que seguían con la actividad y en otros sectores de la empresa. Normalmente el criterio fue tratar de llegar a un acuerdo con el personal para ubicarlos en lugares donde tuvieran necesidad y también el trabajador se pudiera adaptar a su nuevo lugar (minuto 42:37/42:54). En 2018 Brocal trabajaba en CAC Colón; recuerda que en ese año tuvo un accidente complicado y por suerte se recuperó. Después del accidente fue a trabajar al CAC Argüello. Se tomó esa decisión porque había voluntad de la trabajadora e inclusive fue pedido por la organización sindical y había necesidad de gente en ese lugar. Funcionaba en Ricardo Rojas, al frente del CPC y ahí se hacían todos tipos de trámites hasta

antes de la pandemia. Había aproximadamente 6 o 7 personas. Cuando comenzó la pandemia no se abrió ningún CAC por un período. Se mudaron, como casi todos los servicios, a la virtualidad y comenzaron a trabajar más esforzadamente en trámites web. Para eso los chicos que estaban trabajando en sus domicilios comenzaron a trabajar con este tipo de trámites. En casi todos los CAC se atendía mucha gente por día y un servicio de las características del que brindan tenía que tener cierta continuidad, por lo que había que reforzar el servicio, la atención telefónica y los trámites web. Antes de marzo de 2020 hacían un promedio de 45/50 trámites diarios con web y, post pandemia, e inclusive después que se reabrieron los centros físicos -con otras características en cuenta a los trámites-, pasaron a tener entre 600/800 trámites diarios, y hoy están entre 1000/1200 (minuto 47:20/24). Hoy los CAC se caracterizan porque solamente se atienden dos trámites y con turnos (plan de pago y reclamo por facturación) –minuto 47:40-. No obstante, cuando ven que llega una persona con alguna particularidad, con impedimento para pedir el servicio por la web, lo están tratando de resolver, pero básicamente el cliente tiene que pedir turno a través del CIDI. Con motivo de la pandemia hubo rotación de personal, cambió la funcionalidad, adecuándose a las necesidades. En algunos lugares no se volvió a abrir el CAC y se reforzaron los trámites en la web y en el 0800. La EPEC cubrió la demanda con personal propio que tenían en los CAC y algunos otros sectores; básicamente fue con personal del área de ellos. Recuerda que Valeria presentó un expediente pidiendo ir al centro de atención permanente como personal de turno; que le sorprendió el pedido (minuto 50:50/51:05). Explicó que, casualmente, es de turno rotativo cada 6 horas, se trabaja todos los días en distintos horarios; en una semana un horario y en otra semana otro (de 0/6, de 6/12/ de 12 a 18). Y hay una bonificación especial del 41% más de salario neto, sin incorporación de horas adicionales (minuto 51:50). Que ese pedido quedó en suspenso dado que se estaba analizando porque había varios trabajadores que estaban en la misma situación y posteriormente ella desistió en forma verbal y, a su vez, inició toda esta situación. Aclaró, como apreciación, que le sorprendió el inicio del expediente ya que tienen

contacto directo con los trabajadores y en algunas ocasiones les manifiestan cierta disconformidad con alguna situación y tenía información de que Valeria no estaba muy adaptada con ese horario, le resultaba medio incómodo y después de aceptar ese pedido le generó sorpresa (minuto 51:05/51:17). Que la sucursal Argüello, después de cierto período de inicio de la pandemia, se reabrió. Antes de la pandemia estaban en ese CAC Juan Flamini - jefe-, Eugenia Deanquin, Valeria, Mariano Heredia. Después que abrió de nuevo volvieron algunos chicos de los que estaban; Juan Flamini que era el jefe no volvió, porque está con un problema de salud (57:11 y sgts). Le suena que volvió Deanquin, y que incorporaron también otras chicas (57:44), nombrando a Daniela Lopez. Describe que hubo dos etapas: un local que desalquilaron y se mudaron al frente a una oficina del CPC. Cuando volvieron ahí estaba trabajando Daniela Lopez y Deanquin. Daniela Lopez tiene categoría de revista cree que 13. No recuerda si hizo algún reemplazo. Las tareas de Lopez eran las mismas que Brocal, tareas de atención al público (minuto 59:40). Relató que Daniela tuvo dos etapas; primero estuvo trabajando en CAC sur y luego en diciembre de 2019 en CAC terminal (minuto 59:43/1.00). Al ser interrogado acerca del criterio que tuvo la empresa para elegir entre Lopez y Brocal, dijo que en 2020 el criterio que tomó era que era agente del área comercial y desempeñaba las mismas funciones. Que Brocal estaba trabajando en otras actividades antes de la reapertura - trámite web- y luego en atención comercial del 0800. Que las tareas que hacía Daniela eran de atención al público y de gestión. Tenía la responsabilidad de comandar de alguna manera ese centro de atención comercial (1.03). En el caso específico de Valeria la única tarea que realiza es la atención de clientes (1.03.30). En el caso de Daniela realizaba una actividad de otra responsabilidad. Adujo saber que Lopez no pertenecía al plantel de Argüello. Sabe que ahora Valeria está en Argüello, con una categoría de reemplazo de agente comercial, categoría 13. No es la misma categoría que Daniela Lopez. Hay iguales números pero distintas denominaciones. Esta categoría es agente comercial. Adujo que antes de la pandemia además de Lopez estaba Eugenia Deanquin y Romina en algunas oportunidades. Romina Bonaventura

también hacía tareas de atención al público. Dijo que posteriormente a la reapertura en el CPCC incorporaron un nuevo horario de 13.30 a 20 hs; que ahí se incorporó Barrera que actualmente hace el turno tarde. Al ser preguntado acerca de si la gerencia comercial no había dejado sin efecto ese turno arguyó que no, que seguían abriendo hasta las 18 hs (1.07:25/30). Señaló que Brocal actualmente es la única que está a la mañana y hace tareas de atención al público. Refirió que después de la pandemia ella estaba trabajando en el 0800, en una primera etapa como personal de turno, pero luego pasaron a desempeñar funciones de atención comercial con dos horarios, a la mañana y a la tarde. Valeria a la tarde. Antes de la pandemia no había atención por la tarde y ella tenía a la mañana. Ella en un primer momento fue convocada como personal de turno, tenía en su remuneración el incremento de personal de turno. Ese desdoblamiento horario se debió a la pandemia, les obligó a tener mayor disponibilidad de horarios para la atención de clientes. En los CAC de capital se atendían más de 1200 personas por día. Todo ese volumen con la entrada de la pandemia lo tuvieron que volcar a la virtualidad; por eso se tuvo que recurrir a tratar de administrar los recursos para dar atención a esos clientes. Antes no había turno tarde en la sucursal de Argüello. Cuando arrancaron la pandemia distribuyeron el personal. Valeria primero trabajó desde su casa, luego fue al 0800, luego se dividió la atención en mañana y tarde. Ante la pregunta del tribunal acerca de cómo determinaron quiénes iban a la mañana y quiénes iban a la tarde, respondió que no estuvo en la definición de esa distribución horaria, pero en principio a todo el personal que fue reubicado en distinto horario se lo notificó fehacientemente a través de una nota interna o memorándum y de todos los agentes notificados ninguno le manifestó su disconformidad formalmente (1.14:34/1.19); que cree que fue por mayo de este año. Que cuando Valeria fue notificada sólo registra la notificación de la formalidad. Dijo haber escuchado y leído sobre planteos hechos por el sindicato, por publicaciones. 3. Juan Carlos Urbano: Trabaja en Epec, en el área comercial. Está en el gremio, en el Tribunal paritario capital, que es un organismo que se encarga de velar por la correcta aplicación del convenio

colectivo de trabajo; es parte de la Secretaría Gremial. Aclaró que está desafectado de sus funciones habituales y afectado a las tareas gremiales y receptan los planteos de todos los trabajadores de Córdoba Capital, gremiales y laborales. Refirió conocer a la actora por su función gremial: que Brocal entró en el 2015 en el Centro de Atención Comercial Colón, el cual se cerró en el año 2018 y ahí la reubicaron en CAC Argüello, donde estuvo hasta enero que la ubican en el centro de atención telefónica 0800 (Call Center que funciona las 24 hs., por turnos rotativos). Adujo que el traslado de la Sra. Brocal entiende que fue realizado sin consentimiento. Que tomaron intervención en marzo. Que tomó intervención personalmente, sobre todo producto de que había compañeras con niños pequeños, donde esta modificación de sus condiciones de trabajo las afectaba ya que pasaron de trabajar de lunes a viernes de 7 a 14 hs., lo que se llama semana calendario art. 50 CCT, a ser afectadas a semana no calendario, turnos rotativos de 6 hs. -0800- 4 turnos. Los trabajadores allí trabajan una semana de 6:00 a 12:00, la semana siguiente de 12:00 a 18:00, y la otra 18:00 a 00:00 hs. y la siguiente de 0:00 a 6 de la mañana, sábados, domingos y feriados, con un franco semanal, implicando una modificación de la vida familiar. Que a raíz de esta situación la entidad sindical, en marzo, realizó un reclamo administrativo a la gerencia comercial planteando la figura del ius variandi y después solicitaron audiencia en el Ministerio de Trabajo. Luego del reclamo, en abril, modificaron la situación de los trabajadores trasladados. Que su reclamo fue que volvieran a su horario de 7 a 14 hs., que era su jornada laboral. Que la que hizo la empresa fue volver a algunos trabajadores al mismo sector 0800 -centro de atención telefónico-, volver al horario original y a otros desdobló el horario en el mismo sector de 13:00 a 20:00 hs., incluida la Sra. Brocal. Que a raíz de esto tuvo contacto con la Sra. Brocal y con el resto de los trabajadores. A ella este horario le generaba inconveniente con sus niños que van a la escuela a la mañana, luego ella llegaba tipo 21:00 hs. a su casa y eso generaba una situación compleja. (1:26:15). Ella les hizo llegar ese reclamo. Ante la negativa de la empresa de no revisar esa cuestión le sugirieron que haga una presentación judicial. Que de la jefatura les cuestionaron que hicieran

el reclamo gremial, que esto no era conveniente para ellos y a su vez que desistieran del reclamo gremial y que eso iba a mejorar sus condiciones laborales. Manifiesta que esto lo sabe por los dichos de los compañeros. Ellos intentan aconsejar a los trabajadores, sugieren manejarse con prudencia, en busca de una armonía dentro del marco de los derechos que corresponden, etc. Aclara que a raíz del inconveniente que tiene Brocal, la jefatura la plantea que pidiera volver al turno y desistiera del reclamo gremial, es decir, de esa manera volver a la situación que motivó el reclamo. Que luego vio a la Sra. Brocal y al resto de los trabajadores muy mal, con angustia producto de estos traslados que son compulsivos (1:30:07). Que antes los traslados se intentaban consensuar con el trabajador y con el sindicato, no es que no había traslados. Antes se consensuaban todas estas cuestiones. (1:30:56). En la sucursal Argüello, cuando a ella la trasladan llevan a otros trabajadores a trabajar ahí. Que la Sra. Brocal tiene categoría 1 asimilada de ingresante, hace 6 años (1:32:00). Que eso la pone en una situación vulnerable porque su salario no es el mismo que otro trabajador que esta insertado en el plantel (1:32:44). Aclaró que el personal que fue a la sucursal Argüello que venía de otras sucursales fueron Daniela López, Romina Bonaventura, Celina Farías, quienes antes estaban en terminal de ómnibus. Que esas personas pasaron a hacer tareas de atención al público, área comercial. Aclaró que la jefatura a la que se refirió anteriormente está a cargo de María José Verde. Que el reclamo que ellos recibieron, donde esta jefatura las indica a los empleados realizar los expedientes, fueron a Brocal y a otras personas también, como, por ejemplo, Valeria Jara. Adujo que cuando se cierran los centros los trabajadores fueron reubicados en distintos sectores, dentro del área comercial u otra área. Que con la pandemia implicó mucho tiempo de estar home office. Refiere que los trámites comerciales se realizan vía web y algunos presenciales. Los presenciales actualmente son conexiones, pedidos altas, cambios titularidad. Vía web se pueden hacer también. La empresa hoy ofrece la oficina móvil, la web y presencial también. Que post pandemia la reincorporación presencial en algunos gerencias o sectores fue más simple que en otros

debido a que hubo reducciones de personal a partir de la pasividad. Y en el área comercial implicó que afectaran gente a la web. Todo lo hizo la empresa de manera inconsulta. Refirió que actualmente en CAC Argüello está solamente la Sra. Brocal (1:40:38). Dijo desconocer el criterio que tuvo la empresa para reubicar el personal; supone que conveniencia para resolver situaciones laborales, pero no sabe. Aclara que el gremio no fue consultado o convocado, de ninguna manera. 4. Micaela Celeste Campo: Empleada de EPEC, cargo de administrativa como agente comercial. Aclaró que es compañera de la Sra. Brocal y que tiene un juicio pendiente en contra de EPEC por una sanción disciplinaria. Manifestó que no la condiciona en su declaración y que no tiene ningún interés en el resultado de este juicio. Interrogada por la parte actora adujo que conoció a la actora en el trabajo, en la sucursal Colón. Que cuando cerró la sucursal la Sra. Brocal se fue a Argüello; que ambas hacían tareas de atención al público. El horario que hacía Brocal era de 7:00 a 14:00 hs. Durante la pandemia con Brocal estaban de turno, horarios rotativos. Luego, cuando es 0800 las dividen en comercial y técnico, y pasan a horario de tarde, de lunes a viernes de 14:00 a 20:00 hs. (1:48:55). Desconoce si la Sra. Brocal prestó consentimiento pero aclara que nadie prestaba consentimiento. Fueron traslados compulsivos. El gremio hizo una denuncia ante el Ministerio de Trabajo por maltratos, traslados compulsivos, por cambios de horario, de jornada laboral y ahí, pasan a algunos trabajadores a horarios fijos de 7 a 14 y otros de 13 a 20, aclarando que este último es su caso y el de Brocal -horario de la tarde-. Adujo que eran compañeras y que hacían tareas de atención telefónica (1:49:45). Que Brocal tenía problemas con la jefa del sector, María José Verde, por malos tratos en general. Que ella misma lo vivió también. Que Brocal tenía problemas por el turno por los hijos y el horario, estando acostumbrada a un turno de mañana. La jefa del sector le indicó a varios compañeros que tenían problemas con el horario de la tarde, que iniciaran un expediente para volver al turno que estaban antes. Manifestó que ella estaba presente cuando la jefa les dice a varios compañeros el tema del expediente, no recuerda si Brocal estaba. Que la jefatura le redactó a

una compañera, Valeria Jara, lo que tenía que poner en el expediente. Aclaró que ella no estaba presente en ese momento, sino que su compañera le comentó y le mostró el contenido. Valeria Jara fue una de las que firmó la denuncia ante el Ministerio y en el contenido del expediente dice que se rectifica de la denuncia que hace el gremio y que, en realidad, estaba conforme con el turno rotativo que tenía anteriormente. Ella escuchó cuando a Valeria Jara y a otros compañeros les dicen que hagan el expediente, que era la forma de volver al turno - 0800-. Estaban en el segundo piso con la jefa presente, la Sra. Verde. Aclaró que vio a la Sra. Brocal muy angustiada por el tema de los niños porque se le complicaban las tareas en su casa. 5. Oliva Silvia Elena: Sub jefa administrativa en el departamento de mantenimiento electro mecánico de EPEC y que cumple funciones de delegada de personal. Expresó que conoce a la Sra. Brocal, en el ámbito laboral, como compañera de trabajo. Que trabajaba en CAC Argüello y que luego, con los cambios que hubo en la empresa, cerraron los centros comerciales y toda esa gente fue traída al 0800, al edificio central donde ella trabaja, en Tablada 350. Que en Argüello la Sra. Brocal trabajaba de 7 a 14 hs. Que primero a Brocal la pasaron como turno rotativo, luego la cambiaron al turno de 13 a 20 hs. (2:05:20). La Sra. Brocal había pedido trabajar de 7 a 14 hs. y volver a Argüello, pero la dejaron a la tarde. La Sra. Brocal estaba mal, angustiada, no tenía como buscar a sus hijos. En plena pandemia no tenía donde dejar a sus hijos y su pareja trabajaba sin horario y de una forma particular y les exigían a la Sra. que trajera el certificado de trabajo de su marido y no lo podía presentar porque estaba sin registrar. EPEC para hacer traslados no requería el consentimiento de los trabajadores. (2:07:09). Antes no era así, hay una resolución que permitía a la empresa trasladar por primera vez por 180 días a donde la empresa le parezca necesaria por alguna situación conflictiva. Luego de los 180, tiene que tener el consentimiento del trabajador de quedarse o volverse al lugar anterior. Al personal de semana calendario no se le puede modificar el horario, salvo consentimiento. Actualmente la sucursal Argüello está abierta y se encuentra dentro del CPC. Sabe que ella pedía volver allí, de 7:00 a 14:00, ya que estaba

abierta el sector (2:08:30). La empresa dijo que no y puso a otras personas como Lopez. Cree que tiene la misma categoría que Brocal pero no es del sector de Argüello y cree que cobra un reemplazo de otra. Sabe que Brocal ahora está sola a la mañana y que hay otro compañero que trabaja a la tarde. Interrogada por la parte demandada (2:10:04) aclaró que depende de la gerencia transmisión, está en el quinto piso del edificio central. No fue compañera de Brocal pero como es delegada del edificio central conoce lo que ocurre en el edificio, hace 36 años que trabaja, 25 años delegada, conoce todos los sectores. Que si bien es delegada de un sector en el cuerpo de delegados hablan de todos los sectores. 6. Valeria Emiliana Jara: agente comercial de EPEC, actualmente destinada o colaborando en trámites web. Dijo la nombrada que trabaja desde hace siete años. Que desde enero de 2021 lo hace en el centro de contacto con el usuario, llamado 0800, ubicado en Tablada 350. Que antes lo hacía en el centro de atención comercial de San Vicente, luego, cuando vino la pandemia, fueron destinadas para varias tareas. Su jornada era de 7 a 14 hs. y en el centro de atención a usuarios en turnos rotativos, cumpliendo los tres turnos. Dijo conocer a Brocal pues ambas prestaban tareas en turnos rotativos, pero Brocal era de otro grupo, del 0800 propiamente dicho, tenían diferentes supervisores, pero la misma jefatura, la Sra. María José Verde. Que la declarante tuvo un problema con dicha jefa. Que la respuesta de la empresa ante los planteos que hizo el gremio con relación a los cambios dispuestos fue como amenazante, y desde el gremio lo que hacía era presentar al ministerio una nota por el traslado compulsivo; que lo que pasó con Valeria Brocal pasó con la testigo. Que a causa de esa nota los trasladan a semana calendario a un horario distinto al de revista; que venían de revista con Valeria Brocal de 7 a 14 hs. y las trasladan de 13 a 20 hs. Que su superior, María José Verde, la agarró en el ascensor y le dijo (...) lo que pasa que vos me mandaste al ministerio. Que lo tomaron como que fueron a amenazarla por firmar esa nota del gremio. Que Valeria no firmó esa nota. Aclaró que se trató de una nota donde acciona el sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba por los traslados compulsivos y para que vuelvan al lugar de origen. Que los han tenido como maleta de loco.

Que sabe que Valeria no firmó la nota del gremio por cuanto eran compañeras y lo charlaron; toda una situación estresante enterarse de un día para el otro; cambió la rutina como la de sus hijos. Que cuando la trasladan fue compañera ya directamente de la Sra. Brocal porque la tenía enfrente. Que el horario de la tarde era de 13 a 20. Que cuando las trasladan de 13 a 20 hs. María José le insinuó que presentara una nota para que diera la jefatura cierto consentimiento para volver a rotativo. Que les decía, por whatsapp, o las agarraba ella solas y les decía que si presentaban la nota iba a tener consideración. Que a Valeria también le hizo lo mismo. Que era para volver al turno rotativo; que en realidad era cierta forma de manipulación. Aclaró que fue tan complicado con la pandemia que ellos, la verdad, querían volver a su lugar de origen, pero por una cuestión, tal vez económica, por otras situaciones, la mayoría decidieron el rotativo, pero después de un día para el otro los cambian a la tarde, que en realidad no es el horario de revista, entonces María José les insinuó que hicieran una nota diciendo que desistís de la nota que hace el sindicato con el ministerio, para que puedas volver a rotativo, y ella como jefa del 0800 de cierta forma les dijo personalmente a cada una, a Valeria y a ella, por lo menos a ella le dijo, que les iban a tener consideración porque le faltaba esa gente, señalando que era muy ambigua esa situación. Que era conveniente para ella el turno rotativo, que ya venían organizadas con un rotativo, que eran horarios un poco inusuales, pero el de la tarde les cortaba todo. Que, en realidad, lo mejor para ellas era de 7 a 14 hs., que siempre fue así. Que ahora su horario es de 7 a 14 hs., que depende de la gerencia comercial. Que trabaja en Tablada 350. 7. Martín Ibañez: Sub gerente de Recursos Humanos de EPEC desde hace aproximadamente tres años y medio. Interrogado sobre la reinserción de los trabajadores post aislamiento, describió que el 18/3/2020 se decidió en la empresa, respecto de todo el personal administrativo y parte del operativo, enviarlos a sus domicilios, y luego se dispuso el aislamiento. Que se preservaron las cuestiones operativas, brindándose el servicio con esquema de guardias mínimas. Que en la primera etapa se discontinuó el servicio comercial; la empresa no estaba preparada para hacerlo de otra manera. Luego se fue

incorporando, a los dos o tres meses, trabajo home office. En la parte administrativa todos empezaron a trabajar desde sus casas con acceso a los sistemas. En la parte comercial pasó ese proceso pero, además, se trabajó muy fuerte para que puedan hacerse muchos servicios a través de la página. Eso que era transitorio se transformó en un proceso de más de un año. Aumentaron las consultas por la página de 40 a 600 aproximadamente. A partir de la flexibilización o salida del aislamiento se comenzó a trabajar con el personal administrativo y comercial; se fueron reincorporando al trabajo paulatinamente y en grupo. En el área comercial se comenzó la atención al público muy limitada, con turnos, para cuestiones especiales, se reacomodaron los edificios, pero siempre con una visión muy limitada (los clientes no estaban fanatizados por ir y había resquemor de los empleados). En todo ese proceso se tuvieron que reacomodar formas de trabajo, nadie lo tenía pensado ni estaban todas las soluciones. Las interacciones empezaron a ser más que nada por medios digitales. Esa reinsertión en comercial produjo un desbalanceo entre el personal que atendía al público y el personal de 0800 –telefónico y web-. En eso se reforzaron esos equipos en detrimento de las atenciones al público, porque las tareas, ya en otro entorno, eran de similares características. Eso llevó, en una primera etapa, a reforzar estos equipos; se hicieron en varios turnos (el 0800 funciona por turnos, tiene una cobertura mayor y a su vez cobran un adicional distinto), se reforzaron esos equipos con ese personal, incluso en el interior. Históricamente en las sucursales se trabajaba de 7 a 14 hs. Esto hizo que varios empleados sufrieran modificaciones de horarios, de trabajar de 7 a 14 a trabajar en turnos de 6 horas que podía tocar a la mañana y a la tarde. Y después, en un proceso de mayor normalización, se mejoraron algunos puntos de atención, pero la relación sigue siendo diferencial entre centro de atención al público y lo digital, y el futuro se avizora así. Los CAC reciben un 10% de lo que era la actividad normal. Ese proceso de vuelta fue de esas características para todo el personal comercial que estaba en atención al público directo (CAC). Reabrieron físicamente sólo tres CAC, en una versión más limitada. El de Argüello, además de eso, alquilaba un edificio de mayor dimensión -permitía

el desenvolvimiento de 10 personas trabajando- y pasó a tener un espacio en el CPC en el que físicamente podían estar 2 empleados, siendo un lugar en el que la atención al público estaba muy limitada. Interrogado por el Tribunal en orden a los criterios que tuvieron para adoptar esas decisiones y la existencia o no de protocolos, adujo que no es un proceso de recursos humanos, participó sólo en la decisión de la cantidad de personas que eran seguras para poder atender respetando los espacios; la parte comercial revisó, en virtud de la cantidad de trámites, las cantidades de personas que eran necesarias - físicas y a través de los medios digitales-. Los medios digitales explotaron por esto y porque es más fácil para los clientes. Los criterios tuvieron que ver con dos cuestiones, la principal era que las personas que pudieran realizar la atención comercial tuvieran, desde el punto de vista operativo, un conocimiento y nivel de responsabilidad que pudieran resolver los trámites, porque más allá de cuestiones más blandas, o de antigüedad o situación de revista, el primer criterio era que las personas que estuvieran en atención al cliente, como eran más limitadas, tuvieran un conocimiento para poder resolver una infinidad de cuestiones. Cuando se tiene una estructura completa eso se va manejando; si la persona que está en atención al público no está en condiciones lo eleva. Que eso es lo que pasa con los medios digitales, hay alguien para consultar. Aclaró que el tema del horario de ese sector siempre existió. En el sistema de turnos rotativos se trabajaba en todos los horarios. No es que se creó un horario vespertino. El horario existía para un grupo de personas -equipo- en turnos rotativos. Ese sector era rotativo. Fijo era solo la jefa en el 0800, que no era sólo telefónicos sino también trámites en línea. En ese traer de un lugar a otro, obviamente, tenían un tema porque había una modalidad horaria de 7 horas y el personal de turno era de 6 horas, entonces había que reacomodar los horarios. En un principio varios pasaron al turno, en el turno cobras más plata, es un 41 % más sobre el sueldo. Y después se realizó una modalidad en la personas de 7 horas en dividirlos en 2 turnos de 7 horas. Todo esto en el devenir de lo que se venía haciendo. Hoy en ese sector el desdoblamiento de turno no existe más, salvo en la terminal que ya funcionaba así antes. En Argüello no. En Argüello,

el tema edilicio no es una cuestión menor en relación a la cantidad de personas que pueden atender al público y la verdad es que el volumen es muy menor. Hoy hay una sola persona atendiendo y no hay ningún problema de que sea una sola persona, no es que está desbaratado. Hay una sola persona, entre una y dos personas le parece que hay desde hace 6 o 7 meses seguro. Actualmente hay una sola persona. Todas esas decisiones, más allá de recursos humanos, lo primero que se evalúa es la necesidad. A partir de eso se busca administrar lo mejor posible esos cambios. Cuando se cerró el CAC de Colón había como 40 personas que hubo que reubicar. En ese momento se reubicaron en varios sectores. Hoy lo que pasa es que el que sabe comercial interesa en comercial. Argüello es más chico, hay un grupo que se achica, hay que buscar reubicarla y en este caso dentro de tareas comerciales y en lo que era la atención al cliente, resolución de trámites (altas bajas, cambios de titularidad, que son los servicios básicos). En cuanto a Brocal, hay un expediente iniciado por mesa de entrada, entiende que pidió el reconocimiento del turno, que es la plata, cobrar el 41%. No lo tramitó él ni sabe qué se resolvió. Interrogado acerca de dónde está el resto del personal del CAC Argüello, adujo que caso por caso no lo sabe. En términos generales sabe que todos los recursos comerciales se transformaron en valiosos, fueron resignados a tareas comerciales, fueron a 0800 y virtuales. Antes la gerencia comercial favorecía algún traspaso a otro sector, ahora no ceden ni un recurso porque están limitados por esa cuestión; la necesidad operativa no cayó. Le suena que la empresa ha recibido algún otro reclamo de ius variandi, y la resolución fue por un tema de los chicos que hacía una semana a domicilio y otra en el edificio central. Luego, cuando se reestablecieron los colegios pasó a presencial en el edificio central, no recuerda el nombre. En cuanto a Brocal dice que entró como asimilados, que es sin asignación de puestos, en la gerencia comercial, que entiende que la destinó al CAC Colón. En setiembre, octubre de 2018 cerró y ahí entiende que fue al CAC Argüello. En EPEC se habla de traslados provisorios. El convenio establece que se pueden hacer traslados provisorios por 180 días que evidentemente los ha superado. No sabe el criterio que se tuvo

con Brocal para asignarla ahí, es una mezcla con la operatividad. En ese momento, a diferencia de ahora, se buscó reubicar a las personas en los lugares donde pudieran hacer más falta, siendo que el servicio en particular, no como ahora, y la cantidad de gente, excedía. En todos los casos, la misma área comercial valora la necesidad de trámites, los espacios físicos y en EPEC hay también un movimiento interno de los empleados que buscan conseguir un lugar a partir de una buena relación que tienen con un jefe y consiguen que el jefe los pida. En cuanto al consentimiento de los trabajadores, era un consentimiento sobre la base de las posibilidades que había. No todos eran felices con los cambios. Pero no tuvieron reclamos en ese momento. En cuanto a la política de recursos humanos ante los reclamos, dijo que el reclamo cuando llega debe ser formal. El primer paso para resolver esta cuestión es consultar al área respecto de la necesidad operativa y las posibilidades de no contar con el recurso. Porque el área dueña de una función trata de defenderla porque si no pierde el recurso. Se conversa con el área de origen para ver si se puede prescindir del recurso o si existe un plan B. La solicitud de cambio o traslado, que sería esto, hay varios por mes; el análisis se hace con un fuerte sentido del servicio. Dijo no saber quiénes fueron a la sucursal de Argüello cuando se reabre. Cuando se le preguntó si sabe qué pasó con Brocal después de la pandemia, adujo que en el sector comercial se tiene en cuenta que la persona tenga el conocimiento, sobre todo cuando se producen las reducciones de personal, como en este caso por una cuestión pandémica y de servicio. Se privilegia tener en el lugar donde las necesidades básicas el personal esté en condiciones de cumplimentar. Sobre todo en los niveles más reducidos donde los niveles de supervisión son más bajos. No hay todos los niveles de supervisión y el trámite se hace directamente en la compu; con lo que si se hace mal salta después el error. Dijo que claramente es lo que hoy está pasando. Hoy Brocal está en una sucursal, en cumplimiento de una orden judicial, con un montón de cuestiones o trámites que no sabe: altas planes de pago, transferencias. Hay planes de pago más sencillos y otros más complejos, donde aparecen garantes que tienen que tener determinadas condiciones, revisión

de escrituras. Interrogado acerca de si antes ella no hacía esas cosas dijo que antes ella tenía supervisión. Hoy está sola, y antes había otro muchacho que estaba solo. Hay cosas más complejas. Al preguntársele si no existe posibilidad de que efectúe consultas, indicó que estima que sí hay posibilidad de consultar vía telefónica con otras personas. No sabe si existe un sistema de atención; pero está Carlos Heredia, su trabajo es la supervisión máxima de todas las cuestiones, y deben recibir consultas. En cuanto a la estructura anterior que tenía el CAC de Argüello dijo que tenía una máxima autoridad que era el jefe de CAC -recurso con antigüedad y capacitación que le permitía resolver el 95 % de los casos-. Adujo que el problema que tiene que el que hace el trámite en el sistema lo hace, no es que lo deja pendiente, la posibilidad de error es que, por ejemplo, la persona hace un plan y el garante no reúne las condiciones. Luego, sin embargo, aclaró que sí se puede dejar pendiente, consultar y resolver. Explicó que el tema es cuando la persona no identifica que no tiene nivel de conocimiento; cuando uno está presencial el ida y vuelta es más sencillo. La supervisión se acerca y pregunta si está todo bien y ahí le pueden hacer consulta y la supervisión interactúa con la gente. Se pueden equivocar lo mismo, pero el supervisor se puede acercar y hablar con la gente. Para el empleado es mejor porque tenía un respaldo. Además en la web es más descansado porque la persona no está esperando en ese momento. En el caso de tareas home office las hacían dentro del esquema del 0800 que tiene un jefe y supervisores. Lo puede dejar pendiente y después completarlo. Hoy el esquema que se está llevando es mixto en los volúmenes -trámites presenciales y virtual-. Hay que ofrecer la opción política de hacerlo presencial, pero está volcado sobre todo a lo virtual. Ahora EPEC hizo adecuaciones internas para adecuar los trámites. Hoy los clientes no quieren ir a presencial y hay un porcentaje de presencialidad y hay que sostenerlo para no limitar el acceso de los usuarios a esa opción, garantizar la oportunidad de acceso. Quien hace presencial para hacer trámites virtuales tiene que estar habilitado. Casi por un nivel de supervisión o se atiende al público o se hace virtual. Como va poca gente los planteles son más chicos en presencial. EPEC no es tan flexible como

otras organizaciones. En EPEC en marzo de 2020 no había posibilidad de acceder desde afuera, ni siquiera gerentes. Ha habido un avance impresionante y a fuerza de tener que hacerlo. **Hasta aquí la prueba rendida en autos.** Previo a su ponderación debo atender a la impugnación formulada por la accionada en relación al testimonio de Micaela Celeste Campo. En ocasión de la audiencia, la parte citada la descalificó por haber manifestado tener juicio pendiente en su contra. La actora rechazó la impugnación, argumentando que la testigo declaró sobre hechos que presenció y oyó y son totalmente objetivos y sin connotación subjetiva. Aprecio que la circunstancia apuntada por la accionada no es por sí suficiente para privar a las declaraciones practicadas de eficacia convictiva. Debe señalarse que el reclamo que tiene pendiente, según sus expresiones, es disímil al de autos -es por una sanción disciplinaria-. Ello así, si bien sus dichos deben analizarse con mayor rigurosidad que las prestadas por testigos que no se hallan en esa situación, no corresponde excluirla, como sí habría de hacerlo en caso de que los juicios pendientes se identifiquen, por el evidente interés que tendría en su resultado. Por otro lado, sus dichos han sido contestes con los de los restantes deponentes y, en particular, con la testimonial brindada por Urbano y Jara, respecto de los cuales no se efectuó oposición alguna. **IV)** Pues bien, como se ha indicado, no ha sido controvertido -y ha quedado acreditado- que la actora comenzó a prestar tareas en la empresa en el centro de atención al cliente sito en Colón y Chaco (ver manifestación de demanda, contestación y dichos de Heredia, Urbano, Oliva e Ibañez), haciéndolo en forma continuada hasta el mes de Julio de 2018. Que en esta data se produjo el cierre del mencionado centro, con lo que la accionante pasó a desempeñarse en la sucursal que la empresa tenía en Argüello, ubicada en calle Ricardo Rojas n° 6739 (ver las testimoniales de Menendez, Heredia y Urbano e Ibañez). Debe repararse que la accionada, en su responde, arguye que al cerrarse el CAC de Colón la actora fue a prestar tareas al edificio central de EPEC, ubicado en la Tablada 350. Mas allá de que esto no fue corroborado, de haber sido así el tiempo en que allí se habría desempeñado sería mínimo (menos de un mes, según los dichos de la propia

accionada, esto es entre el 16/07/2018 y el 15/08/2018), habiendo reconocido que luego fue destinada a la sucursal de Argüello. Conforme el testimonio de Heredia, al que asigno especial relevancia en este punto por la función desempeñada en la empresa, que lo coloca en una posición privilegiada para conocer de los hechos que aquí se ventilan, la decisión de ubicar a Brocal en la mencionada sucursal se debió a que había voluntad de ella, fue pedido por la organización sindical y había necesidad de gente en ese centro. El mencionado declarante dio cuenta también de que cuando la empresa debió decidir el destino de los trabajadores/as que se desempeñaban en los Centros de Atención que cerraron -Colón y Nueva Córdoba- el criterio fue tratar de llegar a un acuerdo con el personal para ubicarlos en lugares donde tuvieran necesidad y también el trabajador se pudiera adaptar a su nuevo lugar (ver videgrabación respectiva a los minutos 42.37/42:54). Igualmente se acreditó que la tarea que desempeñaba la actora era la de atención al público (conforme testimonial de Menendez y Heredia). Que antes de la pandemia la labor fue desarrollada de modo presencial, en el horario de 07 a 14:00 hs. (ver demanda, contestación y dichos de Heredia, Campo); luego la actora pasó a hacerlo a través de la modalidad home office y al reestablecerse la prestación personal y dado que la sucursal Argüello se hallaba cerrada, pasó a desempeñarse en la sede de la Tablada 350, en el llamado “0800”, que implicaba la atención telefónica y digital. Que lo hizo como personal de turno (turnos rotativos de 6 horas) hasta el 1/04/2021, en que se dispuso asignarla en el horario de 13 a 20 hs. Que la actora fue notificada de este cambio habiendo suscripto la nota respectiva con fecha 20 de abril de 2021 (ver documental acompañada por la demandada cuya autenticidad no fue desconocida por la actora). Luce acreditado, asimismo, que la accionante, con fecha 6 de mayo de 2021, inició un expediente administrativo por el que requirió ser reincorporada como agente de turno del sector del cual fue removida a partir del 1 de abril (ver documental acompañada por la demandada, reconocimiento de la propia actora al evacuar el traslado de la contestación y dichos de los testigos Heredia, Menendez e Ibañez). Asimismo, que con posterioridad remitió misiva

intimando ser reestablecida a su horario y lugar de trabajo anterior a la pandemia (TCL de fecha 26 de julio de 2021 cuya autenticidad y recepción no fue desconocida por la demandada) a lo que la patronal respondió ratificando el cambio (CD 755969938 acompañada por la actora y reconocida por la demandada). En virtud de la referencia practicada en el considerando que antecede, corresponde señalar que los testigos coincidieron en cuanto a la profunda transformación que sufrió la modalidad de prestación de servicios de la empresa de autos con motivo de la pandemia. Fueron contestes los declarantes en orden a que antes de ella los trámites se hacían fundamentalmente de modo presencial y sólo una parte mínima de modo virtual. Que luego, con motivo de la situación sanitaria y las restricciones de circulación dispuestas, la atención en la modalidad telefónica y virtual se incrementó sustancialmente. Que ello, y el cierre durante el aislamiento de los centros de atención comercial, implicó una necesaria reorganización del personal del sector, siendo, en su gran mayoría, destinados a hacerlo en el servicio 0800 -atención telefónica y virtual-, que se desarrollaba en la sede central de la empresa ubicada en La Tablada 350, en la modalidad de turnos rotativos (ver dichos de Menendez, Heredia, Urbano e Ibañez). Que para tomar las decisiones sobre el particular se atendió fundamentalmente a las necesidades del servicio (ver Menendez, Ibañez). Que los cambios señalados involucraron a casi la mayoría de los empleados (ver Menendez). Que en algunos lugares luego de la pandemia no se volvió a abrir el CAC y se reforzaron los trámites web (ver Heredia). También quedó demostrado que el centro comercial de atención a usuarios de Argüello funcionaba en un local alquilado y al vencerse el contrato se redujo en su dimensión, pasando a desarrollarse en un sector del CPC del mencionado barrio (testimonial de Menendez, Heredia e Ibañez y el convenio de permiso de uso precario de fecha 11/05/2021, celebrado entre la empresa y la municipalidad de Córdoba acompañado por la accionada, que si bien fue desconocido por la actora y no se requirió informativa a la municipalidad, de su existencia dieron cuenta los testigos referidos). Que la reapertura habría acaecido aproximadamente el 17 de mayo de 2021, según surge de la nota

del diario Hoy día Córdoba presentado por la demandada, que no obstante haber sido desconocida por la actora y no se libró informativa para autenticarla, pudo ser consultada por esta magistrada a través del link identificado por la oferente, verificándose que las constancias se corresponden con las que surgen de la página respectiva. De conformidad a lo anterior, y en lo que atañe al cambio de horario reprochado en autos, ha quedado acreditado que el mismo efectivamente tuvo lugar. La actora comenzó a laborar bajo la modalidad de semana calendaria (art. 50 CCT 165/75) haciendo una jornada de 7 a 14 hs., luego fue asignada al cumplimiento de turnos rotativos (turnos de seis horas que rotaban todas las semanas) y, a partir del 1 de abril de 2021, se le comunica que *“ante la mayor flujo de trámites de índole comercial, la empresa necesita reorganizar el equipo avocado a las tareas de atención al cliente y gestión de tramites comerciales, por lo que, en ejercicio de facultades de organización y dirección ... dispone la centralización diurna en semana calendaria (lunes a viernes) de dichas tareas ... siendo usted asignada al equipo de trabajo que prestará servicio en el horario de 13 a 20 hs.”* (ver documental ofrecida por la accionada). La actora concretamente reclama en los presentes ser reestablecida al horario matutino. La accionada ha argumentado que un pronunciamiento sobre el particular ha devenido abstracto, toda vez que la gerencia comercial de la firma dejó sin efecto la jornada vespertina. No obstante ello, debe señalarse que no controvertió haber dispuesto oportunamente la modificación señalada. Por otro lado, no existe constancia en autos de que con anterioridad a la promoción de la acción le hubiera notificado a la Sra. Brocal que se había dejado sin efecto esa alteración. En su responde adujo que no pudo practicar dicha notificación por cuanto la nombrada se hallaba gozando de licencia, más tal justificación no aparece razonable. De las constancias de autos surge que mientras la accionante se hallaba impedida de ir a prestar tareas por razones de salud la patronal se contactaba vía mail a fin de requerirle se presente a los controles médicos (ver documental acompañada por la actora), por lo que no se advierte por qué no se empleó idéntica vía, o una postal, para anunciarle que se había dejado sin efecto el cambio vespertino

dispuesto. Tal comportamiento era el mínimo expectable en función del principio de buena fe que rige para ambas partes del contrato (conf. art. 63, LCT y art. 9 CCyCN), atendiendo, fundamentalmente, a que la accionante había emplazado previamente a que se reconsiderara esa modificación en atención a los perjuicios que le aparejaba. Por otro lado, la testimonial rendida en autos pone en tela de juicio lo manifestado en orden a la desactivación del horario vespertino. Es que varios de los declarantes aludieron a la prestación actual de tareas, al menos en los CAC, también en el horario de la tarde. Así, Menendez dijo que en la sucursal Argüello a la tarde se encuentra laborando un trabajador que identificó como Marcelo. Por su parte, Heredia refirió que posteriormente a la reapertura en el CPCC de Argüello añadieron un nuevo horario de 13.30 a 20 hs. y ahí se incorporó Barrera, refiriendo que el nombrado actualmente hace el turno tarde. Al ser interrogado, puntualmente, sobre si la gerencia comercial no dejó sin efecto ese turno, refirió, sin hesitación, que “No, seguimos abriendo hasta las 18 hs” (ver videograbación correspondiente a la audiencia respectiva, a la hora 1.07:25/30). En suma, a mérito de lo expuesto, la respuesta brindada en el pleito más bien debe ser considerada un allanamiento de la accionada a la pretensión vinculada a la jornada de trabajo. No puede soslayarse que el cambio de una jornada fija diurna a una vespertina importa, sin lugar a dudas, una alteración al sustrato del ligamen. En ese sentido, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha sostenido que resultan elementos estructurales (o sea no susceptibles de modificación) la calificación profesional, la categoría laboral alcanzada dentro del escalafón convencional (sin perjuicio del derecho del subordinado a ocupar una categoría superior cuando ha logrado una mejora en sus aptitudes laborales), la remuneración y el horario asignado cuando ingresó. La patronal tiene la facultad de diagramar los horarios (conf. art. 197 de la LCT) y establecer en cuáles habrán de desempeñarse sus trabajadores/ras pero, una vez ejercida dicha potestad, no puede modificarlos unilateralmente, ya que el horario de trabajo delimita el tiempo libre e incide sobre la vida personal y familiar (ver, por ejemplo CNTrab., sala X, 28/02/2013. "Sueldo, Rosaura c. HSBC Bank Argentina S.A.

s/despido". Publicado en: DT 2013 (julio), 1675, cita online: AR/JUR/7527/2013; CNTrab., sala VIII, 30/05/2010. "Ligorria, Flavia Mariela c. Distribuidora Rabopa S.A y otro", cita online: AR/JUR/17516/2010). Más allá de las razones que pudieran ser esgrimidas para justificar el desdoblamiento de horarios (vgr. Heredia explicó que antes de la pandemia no había atención por la tarde. Que el desdoblamiento de horarios se debió a la pandemia, que les obligó a tener mayor disponibilidad de horarios para la atención de clientes), lo cierto es que, puesto que el cambio involucraba un aspecto esencial del contrato, no pudo ser válidamente practicado sin el consentimiento de la trabajadora afectada, el que, en el caso, luce ausente, conforme se analizará infra. A lo que se agrega que no ha quedado demostrado, tampoco, cuál fue el criterio que tuvo en cuenta la empresa para disponer qué trabajadores/ras serían asignados al nuevo turno, menos aún la razonabilidad de la pauta de selección empleada. En ese sentido, Heredia, ante la pregunta del tribunal sobre el particular, respondió que no estuvo en la definición de esa distribución horaria, aunque añadió que todo el personal que fue reubicado en distinto horario se lo notificó fehacientemente a través de una nota interna o memorándum y de todos los agentes notificados ninguno le manifestó su disconformidad formalmente (ver video hora 1.14:34/1.19); reconociendo luego tener conocimiento, y haber leído incluso, planteos al respecto formulados por la entidad gremial representativa de los trabajadores. Ninguno de los restantes testigos explicitó cuál fue el parámetro empleado para seleccionar los/las agentes que, trabajando originariamente bajo la modalidad de semana calendaria en el turno matutino, comenzarían a hacerlo luego, en la misma modalidad, pero en un turno distinto. Ello así, la modificación referida importó un ejercicio abusivo de las facultades patronales. En lo que atañe al lugar de prestación de tareas, anticipo que entiendo que el cambio dispuesto, si bien al principio respondió a razones de funcionalidad de la empresa, devino luego irrazonable. Me explico: Como supra se estableciera, ha quedado demostrado que la actora se desempeñaba en la Sucursal Argüello de modo previo al advenimiento de la pandemia. Que luego de prestar tareas home office con motivo de las

restricciones sanitarias, fue destinada a laborar en la sucursal de la Tablada 350. La actora advierte que aceptó ese destino, aunque quedara lejos de su domicilio particular, ya que respondía a una causa objetiva de remodelación de la sucursal originaria y a los fines de asegurar su continuidad laboral, pero arguye que la causa objetiva cesó por cuanto se dispuso la reapertura de la sucursal y el traslado transitorio superó ampliamente el plazo estipulado por el art. 42 del CCT. La demandada justifica la modificación en dos circunstancias: las necesidades de servicios en orden al incremento de la atención virtual (0800) y en la reducción de la dimensión de la sucursal de Argüello tras su reapertura. A riesgo de resultar reiterativa, ha quedado demostrada la mayor exigencia a la empresa en orden a la gestión de trámites por medios alternativos al presencial (telefónica y virtual) que era el que se empleaba, casi con exclusividad, antes de la pandemia. Asimismo, que dicha atención era efectuada en la sede central de la EPEC, sita en Tablada 350. En esa línea Menendez, adujo que antes de la pandemia en los CAC se receptaban todos los trámites comerciales; que por la pandemia se vio afectada la atención comercial y tuvieron que pasar de una atención presencial casi exclusiva a una atención virtual; que se disminuyeron los trámites presenciales y se pasó a la virtualidad, trasladando casi el 90% de los trámites a esa nueva metodología (ver video minuto 17:20 aproximadamente). Añadió que actualmente la empresa tiene una demanda de trámites virtuales de entre 600 y 1000, mientras que antes tenían 45. En similares términos se expresaron Heredia e Ibañez. Incluso Urbano, testigo ofrecido por la actora, dio cuenta de que con la pandemia los trámites comerciales se realizan vía web y algunos presenciales. Asimismo, ha quedado demostrado que hubo un intervalo de tiempo entre que se dispuso el cierre del centro en el que prestaba tareas la actora y la reapertura de la sucursal respectiva en el ámbito físico del CPC de Argüello. En orden a esto último, refirió la testigo Menendez que cuando cerraron la sucursal referida no tenían disponible el lugar en el CPC. Por su parte, Heredia adujo que cuando comenzó la pandemia no se abrió ningún CAC por un período; que se mudaron, como casi todos los servicios, a la virtualidad y comenzaron a

trabajar más esforzadamente en trámites web. Desde esa perspectiva, aparecía razonable que la actora fuera destinada transitoriamente a prestar tareas en un lugar distinto a aquél en el que se venía desempeñando, desde que el mismo no se encontraba en funcionamiento. Ahora bien, luce acreditado, también, que paulatinamente fue reestableciéndose, en diversos centros, la atención presencial de usuarios, aún para un número de trámites reducido (planes de pago y reclamos por facturación, por turnos, a través de CIDI, según dichos de Menendez; e incluso a personas que asistían sin turno con impedimento para pedir el servicio por la web, según Heredia). También, y en lo que es dirimente en autos, se demostró que al rehabilitarse la atención en la sucursal de Argüello en el nuevo espacio físico asignado en el CPC –mayo de 2021-, aun cuando la dotación dispuesta se redujo en relación a la que tenía con anterioridad (Heredia dijo que antes de la pandemia allí laboraban 6 o 7 personas y Menendez que cuando se habilitó en el CPC se lo hizo para dos puestos de trabajo y un encargado; señalando que al principio trabajaron 3 personas), **se convocaron a trabajadores/as que no pertenecían a él**, soslayándose que la actora venía desempeñándose allí desde el 2018. En ese sentido, Menendez dijo que quienes estaban trabajando al principio en la sucursal citada cuando se reabrió fueron Romina Bonaventura, Deanquin, Daniela Lopez y Marcelo Barrera, aclarando que no eran todas originales del CAC Argüello (grabación minuto 29:35); que Bonaventura desde marzo de 2020 estuvo trabajando en Terminal de ómnibus y Barrera cree que era de la sucursal este y Deanquin de la terminal de ómnibus. Al ser interrogada por la suscripta en orden a qué criterio tuvieron para determinar los trabajadores que debían ir al CAC, refirió que no hubo un criterio especial, ni siquiera se tuvo en cuenta si pertenecía al plantel o no (minuto 22:44/54). Por su parte, Heredia adujo que antes de la pandemia estaban en ese CAC Juan Flamini, Eugenia Deanquin, Valeria Brocal y Mariano Heredia. Que después que abrió de nuevo en esa sucursal volvieron algunos chicos de los que estaban, señalando que le sonaba que había vuelto Deanquin, a lo que añadió saber que incorporaron otras chicas (minuto 57:44). Recordó que esas que incorporaron eran dos personas, entre las que nombró a

Daniela Lopez. Indicó, luego, que la mencionada señora Lopez primero estuvo trabajando en CAC sur y luego, en diciembre de 2019, en CAC terminal (59:43/1.00). También el testigo Urbano refirió al plantel de la sucursal Argüello tras su reapertura, aludiendo a que se encontraban trabajadoras que antes no pertenecían al mismo -citó, a modo de ejemplo a Daniela López, Romina Bonaventura y Celina Farías, quienes antes estaban en terminal de ómnibus-. Resulta al menos llamativo que en su responde la accionada se hubiera limitado a aludir a la reducción del espacio físico en la sucursal respectiva. Ha soslayado por completo referir a quiénes fueron los dependientes que seleccionaron para prestar tareas en la mencionada sucursal; menos aún ha explicitado las razones de índole funcional que la condujeron a destinar a personas que venían prestando tareas en otros lugares, en desmedro de la accionante que sí laboraba en aquella. Una explicación sobre el particular se tornaba insoslayable, a poco que se repare en que en la misiva por la que la actora requirió oportunamente que se reestablecieran sus condiciones (TCL CD N° 984758905), expresamente indicó que la sucursal de origen ya se encontraba refaccionada “habiendo la accionada convocado a otras personas a trabajar y no la suscripta, siendo que dicho objetivo se encuentra a 20 cuadras de mi domicilio”. La testimonial rendida tampoco ha sido eficaz para arrimar certeza en orden a las razones objetivas que justificaron el desplazamiento de la actora en la mencionada selección. Menendez ha dicho que Brocal antes de la pandemia hacía atención al público al igual que sus compañeros y señaló que Brocal hace las mismas tareas que hacía Lopez. Heredia también refirió que las tareas de Lopez eran las mismas que las de Brocal, refiriéndose a las tareas de atención al público (minuto 59:40 de la videograbación respectiva). No soslayo que tanto Heredia como Ibañez pretendieron restar calificación a la actora en relación a Lopez, señalando que esta última, además de las tareas de atención -que realiza Brocal-, tenía tareas de gestión o de mayor responsabilidad (Heredia), o que hoy Brocal está haciendo trámites que no sabe -Ibañez-. Pero es del caso que, además de Lopez, primitivamente convocaron también a Romina Bonaventura, que tampoco pertenecía a la

dotación de la sucursal antes de la pandemia, e igualmente hacía tareas de atención al público (ver dichos de Heredia). Por otro lado, la referencia practicada por el testigo Ibañez en orden a la supuesta incompetencia de Brocal para intervenir en los trámites que se efectúan hoy en la Sucursal Argüello, a más de que se trata de una apreciación subjetiva que no ha sustentado en fundamento alguno -no refirió a que hubiera habido incumplimientos, quejas o errores de Brocal, y Heredia, que era el jefe del área referida, no aludió a tales dificultades-, se contrapone con la realidad verificada en el proceso a partir de los propios dichos de los declarantes, en orden a que después de la decisión cautelar adoptada en el presente juicio la empresa habría dispuesto que en el centro de atención en cuestión, en el que originariamente laboraban tres personas, se encuentre haciéndolo exclusivamente la actora en el turno matutino -ver Menendez, Heredia, Urbano, Oliva e Ibañez-. En otras expresiones, no alcanza a comprenderse por qué si Brocal no sería apta para efectuar los trámites que en la sucursal en cuestión se viabilizan la patronal dispuso dejarla sola a cargo de ella, extremo que no puedo desatender. A esta altura del razonamiento debo destacar que no soslayo la discusión doctrinaria y jurisprudencial existente en orden al carácter o no de esencial del elemento “lugar o espacio físico de prestación de tareas”. Así, un sector ha sostenido que *“Es sabido que el lugar de prestación de trabajo constituye un elemento esencial del contrato de trabajo y, como tal, no debiera ser pasible de modificaciones arbitrarias por parte del/la empleador/a, pues el/la trabajador/a se incorpora al ritmo de prestación en un sitio determinado, de acuerdo al cual organiza su vida personal y familiar”* (CNAT, Sala 1, autos “Mercado, Sabrina c/Sistemas Bejerman S.A s/ Despido”, sentencia del año 2021)”. **Para otros**, el lugar de trabajo no compone, en principio, una característica estructural de la relación de trabajo pudiendo el empleador trasladar al operario compensando, en su caso, los mayores gastos que la modificación irroque (Pawlowski De Pose, Amanda Lucía "El lugar de prestación de tareas como condición de la relación de trabajo". Publicado en: DT 2013 –abril-, 828). Pero es del caso que, aun entendiendo que el cambio del domicilio de prestación de

labores no constituya una alteración a la estructura del contrato, ello no descarta, por sí, la existencia de un abuso en el ejercicio de la facultad patronal contemplada en el art. 66 de la LCT. Es que, como se dijera supra, la modificación de un aspecto contingente o no esencial debe ser igualmente razonable y no debe ocasionar perjuicio -material, ni moral- a la persona trabajadora, límites éstos que no han sido respetados en el caso. La ausencia de razonabilidad ha sido discernida supra. En resumen, el cambio dispuesto, que pudo ser considerado razonable mientras la sucursal se hallaba cerrada, dejó de tener esa calificación cuando, al reabrirse el nuevo centro de atención, se dispuso que sean destinados a él trabajadores/ras ajenos al plantel originario, sin esgrimirse argumentos destinados a justificar por qué la actora no se hallaba en condiciones de intervenir en los trámites limitados que allí se gestionarían. Esta última circunstancia, respecto de la cual nada se dice en la contestación de la demanda, y cuya justificación no ha podido ser hallada en las declaraciones testimoniales de autos, es por sí suficiente para evidenciar que la decisión patronal devino en arbitraria. La prueba ha dado cuenta, también, del menoscabo que el cambio dispuesto era susceptible de ocasionar a la actora. No se encuentra controvertido el domicilio de esta -Quilloamira N° 7866, Villa Allende Parque-. Conforme a la **herramienta Google Maps, la distancia** entre dicho domicilio y la sede central de la empresa es de 15 km; mientras que el trayecto hacia el establecimiento sito en el CPC de Argüello es de 3.9 km. **-ver constancia acompañada por la actora-.Ello así, surge evidente que el cambio generó un detrimento en los intereses de la actora, de tipo patrimonial porque debía incurrir en mayores gastos de transporte si asistía con su propio vehículo, como también no patrimoniales, porque le insumía mayor tiempo de viaje, a lo que se añade la situación personal de la trabajadora en cuanto se refiere a su organización familiar. No puede soslayarse que al cambio de destino se le sumó el del horario, siendo clara la afectación que este último le ocasionó. Los testigos que declararon en autos han exhibido la angustia que le provocó a la actora la modificación. Oliva refirió que Brocal había pedido trabajar de 7 a 14 hs. y volver a Argüello; que estaba mal,**

angustiada, no tenía cómo buscar a sus hijos. De igual modo, Urbano adujo saber, por cuanto ella les hizo llegar ese reclamo, que el horario le generaba inconveniente con sus niños que van a la escuela a la mañana, que llegaba tipo 21:00 hs. a su casa y eso generaba una situación compleja para ella (ver videograbación 1:26:15). Quedó acreditada también la afectación psicológica que sufrió la actora. Acompañó con su demanda certificados médicos que dieron cuenta de su estado de angustia. Es más, en el expediente labrado por la patronal que lleva el N° 0021-082576/2021 y que dicha parte ha acompañado como prueba, el Licenciado Octavio Rosso, Jefe mayor del Área Técnica, informa que la agente fue evaluada el 27 de julio y el 3 de agosto de 2021, desprendiéndose del mencionado acto que no se encontraba apta laboralmente debido a su estado de salud mental, razón por la cual se le justificaron días de reposo, con seguimiento el próximo 6/08/2021 para evaluar posible reincorporación con tareas adecuadas transitorias en turno fijo diurno. La situación familiar de la accionante no fue controvertida. La actora es madre de dos menores de edad que, conforme constancias acompañadas, cursan estudios regulares cerca de su domicilio, ambos en el turno mañana. La accionada ha hecho hincapié en la circunstancia de que el lugar al que fue asignada la trabajadora originariamente no era la Sucursal de Argüello, extremo este que fue incluso reconocido por aquella en su libelo introductorio -refirió haber sido designada originariamente para trabajar en la sucursal Colón y Chaco-. No obstante, no puede soslayarse que la propia accionada alegó que dicha sucursal cerró sus puertas, reconociendo que luego Brocal fue trasladada a prestar tareas en Argüello con fecha 15/08/2018, implicando ello una nueva condición -más favorable para la actora por la proximidad con su lugar de residencia- que se incorporó al sinalagma contractual y que, en consecuencia, no podía ser unilateralmente modificada de manera irrazonable y con afectación a sus derechos. Tampoco aparece relevante la circunstancia invocada por la demandada relativa a que la actora, por su situación de revista -personal fijo de refuerzo, asimilado categoría 1, en el área gerencia comercial, según resolución de designación-, no estuviera asignada a un plantel fijo. Lo cierto

es que la actora, por las razones que fueran -en los alegatos, tardíamente, la accionada alega que fue trasladada allí para favorecerla, dado que había tenido un accidente de gravedad-, fue destinada, en el año 2018, a prestar tareas a la sucursal de Argüello. Luego, aparece inadmisibles que tuviese que aceptar un nuevo destino, sin que se hubiese explicado por qué sus servicios no eran necesarios o útiles en el que se venía desempeñando, una vez que el servicio allí prestado fue reestablecido. Por otro lado, aun cuando el cambio se efectuara en el marco de requerimientos organizacionales, más allá de su acierto o desacierto, lo real es que la medida se adoptó, y ratificó, desatendiéndose de sus negativas consecuencias en la esfera de los derechos e intereses personales de la trabajadora. V) Sentado lo anterior, corresponde atender ahora a las defensas efectuadas por la accionada relativas a la supuesta falta de oposición de la actora al cambio y a la contradicción de su reclamo con la conducta anterior, consistente en haber requerido ser reintegrada al sistema de turnos rotativos (expediente administrativo n° 0021-080882/2021). En su respuesta refiere la demandada que la actora, con fecha 1/04/21, “bajo conformidad absoluta”, comienza a prestar tareas en el equipo de trabajo encargado de brindar atención al cliente y gestión de trámites comerciales en el horario de 13 a 20 hs. La documental acompañada da cuenta de que, efectivamente, suscribió la nota por la que se le notificaba el cambio referido, tal como lo reconociera al evacuar el traslado de la contestación de la contraria y de la mencionada documental. Ahora bien, la firma de la notificación, aun formulada sin reserva o sin explicitación de disconformidad, carece de dirimencia, en tanto que, por aplicación del art. 58 de la LCT –conf. art. 8, CCT 165/75-, el silencio de la actora no puede ser considerado como renuncia. Menos aún se puede derivar de ello la existencia de un asentimiento. Para que pueda admitirse como válida la novación objetiva de las condiciones de trabajo esta tendría, necesariamente, que ser negociada y documentada por las partes en forma previa a la instrumentalización de los cambios. En esa línea se ha sostenido que *“Cuando se trata de una modificación unilateral de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, sin concurrencia de la voluntad del trabajador, no puede*

sostenerse en torno al tópico la disponibilidad de derechos en tanto la libertad de estipulación que rige en la medida en que no se desconozcan los niveles mínimos de protección que el derecho objetivo acuerda al trabajador, presupone que siempre haya una manifestación de voluntad de éste, en el sentido de abdicar de derechos reconocidos, lo que no se puede colegir sólo en base al silencio observado por el subordinado. Si se afectan aspectos esenciales del contrato, la revisión de éstos requerirá necesariamente de un acuerdo de voluntades” (CNAT Sala II Expte N° 25.989/03 sent. 94.876 18/08/06 "Medin SASMA c/Trevisan, Azucena s/Consignación"). La testimonial rendida revela que los cambios se produjeron sin el consentimiento de la actora, ni el de otros/as trabajadores/ras que también sufrieron alteraciones en sus condiciones laborales. Urbano y Oliva, quienes han dado razones fundadas del conocimiento que tenían de los extremos que relataban en función de la actividad gremial que desarrollaban, refirieron a que los traslados se hicieron de manera compulsiva e inconsulta, lo que motivó la intervención de la asociación gremial y planteos ante la autoridad administrativa del trabajo. El primero adujo que tuvo contacto con la Sra. Brocal y con el resto de los trabajadores a raíz del cambio dispuesto. Que ella les hizo llegar ese reclamo y que ante la negativa de la empresa de revisar esa cuestión le sugirieron que haga una presentación judicial. Refirió que antes los traslados se intentaban consensuar con el trabajador y con intervención del sindicato (videograbación, 1:30:56). Oliva dijo que EPEC para hacer traslados no requería el consentimiento de los trabajadores (2:07:09), añadiendo que antes no era así. Incluso Heredia -testigo de la demandada- declaró haber tomado conocimiento de las presentaciones que hizo la entidad gremial vinculadas a los cambios dispuestos. Tampoco corresponde otorgar entidad alguna a la nota presentada por la trabajadora que dio curso al expediente administrativo n° 0021-080882/2021. Dicha nota fue presentada con posterioridad al cambio que se cuestiona (se encuentra datada el 6/05/2021), por lo que no puede ser invocada para justificar aquél. Repárese, por otro lado, que la referencia que a ella se efectúa en el proceso resulta tardía, en tanto no fue siquiera invocada

en el intercambio epistolar que tuvo lugar con motivo de la modificación. Desde otro costado, y más allá de las reales razones que la motivaron -haber sido inducida o manipulada por la jefatura, Sra. María José Verde, ante el malestar por el reclamo formulado ante la entidad gremial y con la expectativa creada de obtener con ella la condescendencia de la empresa, como dejaron entrever los testigos Urbano, Campo y Jara; o bien razones de índole económica, puesto que prestar tareas en la modalidad de turno rotativo le aparejaba un incremento del salario de un 41%, según dichos de los testigos Heredia e Ibañez y lo previsto en el CCT 165/75 en su art. 50- en modo alguno ella puede ser considerada una aprobación a la prestación de tareas en horario vespertino y en un lugar distinto al que venía desempeñándose desde el año 2018 y hasta antes de la pandemia. No cabe prescindir del contexto en que la petición se efectúa. Frente a la decisión de la empresa de asignarla a prestar tareas en el turno tarde, la modalidad requerida en la nota -turnos rotativos- se presentaba como la opción menos perjudicial, dado que en algunos módulos de rotación podía desarrollar su vida familiar de igual manera en que lo venía haciendo antes, y obteniendo un incremento sustancial de su salario. No puedo soslayar, no obstante tratarse de una mera apreciación, la sorpresa que el testigo Heredia dijo haberle provocado la petición de la actora. Adujo el nombrado que le sorprendió aquella ya que, en líneas generales, tienen contacto directo con los trabajadores y en algunas ocasiones les manifiestan cierta disconformidad con alguna situación, y tenía información de que la actora no estaba muy adaptada con ese horario, que le resultaba medio incómodo (51:05/51:17), dando cuenta también de que la actora posteriormente desistió en forma verbal de ese pedido. Lo expuesto dota de verosimilitud a la versión dada por la accionante, y avalada por las testimoniales de Campo, Urbano y Jara, en orden a que la presentación de aquella no fue totalmente voluntaria. A ello debo añadir que la petición de la trabajadora en el sentido señalado no tuvo respuesta, surgiendo del expediente acompañado que la jefatura se limitó a señalar que habría de tenerse en cuenta el pedido en forma conjunta con la solicitud de otros agentes. Luego, no aprecio contradicción alguna con

la conducta ulterior verificada, consistente en el emplazamiento efectuado con fecha 26/07/2021 por vía postal -TCL CD N° 984758905- para que reestablecieran sus condiciones modificadas (personal semana calendaria, jornada de 7 a 14hs, sucursal Argüello) en los términos en que fue formulado y que fueron transcriptos supra, desde que en el mismo la actora explicita adecuadamente por qué entiende que el cambio dispuesto con fecha 1 de abril se tornaba irrazonable, no obstante haber tolerado la modificación anterior. La respuesta brindada por la patronal en la emergencia, en cambio, sí aparece contraria a lo que es esperable de un buen empleador. Frente al requerimiento formulado se limitó a responder, mediante misiva de fecha 30 de julio de 2021: "... que ratificamos que el traslado transitorio al Centro de contacto Telefónico se efectuó en el legítimo ejercicio de las facultades de organización y dirección que le asiste a la EPEC, amparada y ejercida dentro del marco del plexo normativo vigente, esto es art. 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo, y en un todo conforme con las prescripciones del art. 42 del CTT 165/75 "E". Rechazamos sus emplazamientos y/o intimaciones por carentes de sustento factico y legal, ratificando el carácter transitorio del traslado al Centro de contacto telefónico en las condiciones oportunamente indicadas". En primer término debo destacar que la accionada alude a un traslado transitorio. Pero es del caso que la norma convencional que cita en la mencionada misiva determina que "El Directorio podrá **sin conformidad previa del trabajador**, disponer su traslado con carácter provisorio, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y por un término **no mayor de 6 (seis)** meses. Cuando fuera por un tiempo superior, se hará con la intervención del Tribunal Paritario respectivo...". Conforme a la reseña que hace la propia demandada en su escrito, ya desde el 20/05/2020 la actora se hallaba destinada a desempeñar funciones laborales en el Centro de Contacto con el Usuario (C.C.U.). Ello así, a la data en que la accionante efectuó el requerimiento en cuestión -26 julio de 2021- el término convencional antedicho se hallaba ampliamente excedido. No soslayo que, según ha expresado la demandada, a partir del 01/08/20 la actora cumplió su debito laboral en la

modalidad de teletrabajo, más aquella ha indicado también que retomó sus labores presenciales en el mismo centro el 06/01/21, con lo que, aun computando el término de seis meses desde esta última data, a la de la intimación igualmente había transcurrido el plazo máximo referido. No puedo dejar de destacar la declaración brindada en autos por uno de los responsables del área de recursos humanos -el testigo Ibañez- quien expresó que en EPEC se habla de traslado provisorio, que el convenio establece que es por 180 días y que “evidentemente se ha superado”. Mención aparte me merece la referencia de la accionada en orden a que su disposición se encontraba enmarcada en el ejercicio de las facultades de dirección y organización. Frente a la explicitación de la trabajadora de las razones por las que requería se dejen sin efecto las modificaciones dispuestas y el detalle de los menoscabos que ellas le producían, la respuesta brindada en tales términos aparece desaprensiva. La demandada ni tan siquiera ofreció alternativas menos perjudiciales, o que permitieran minimizar el impacto. Obvió por completo *reconsiderar opciones. Reitero que tampoco refirió, concretamente, a las razones que justificaban su decisión de no reintegrarla a la sucursal de Argüello siendo que ella ya se encontraba en funcionamiento, limitándose a invocar el ejercicio de facultades propias soslayando que éstas no son absolutas, sino que, precisamente, se encuentran sujetas a restricciones que atienden, entre otros, a la dignidad de la persona que trabaja, y que les impone resguardar sus derechos patrimoniales y morales.* **VI)** Para concluir cabe destacar que la ponderación de la situación de autos debe ser efectuada, por imperativo ético, legal y constitucional, con perspectiva de género (conf. arts. 14 bis y 16 CN, Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW-, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Belém do Pará- y Ley 26485, entre otras normas nacionales e instrumentos internacionales). Se ha indicado que “La perspectiva de género se presenta como una herramienta de interpretación de los hechos y el derecho estrictamente necesaria en el abordaje de los conceptos de discriminación y violencia, que los

presenta como un fenómeno estructural y sistemático. Es un método crítico que permite reconocer y visibilizar la presencia de estereotipos o prejuicios que forjan y sostienen asimetrías de poder o contribuyen a conformar fenómenos de múltiple discriminación o interseccionalidad. A partir de este reconocimiento pretende la deconstrucción de lo jurídico para el pleno reconocimiento de los derechos sin más distinciones que las necesarias, de acuerdo a las circunstancias relevantes” (Barbatti Silvina, La perspectiva de género en las sentencias laborales: análisis sistemático de la doctrina judicial, disponible en www.erreius.com). Nuestro máximo Tribunal local ha sostenido, en reiterados pronunciamientos, que la perspectiva de género “...constituye un horizonte interpretativo con nuevos y mejores paradigmas en materia de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer...” y que “...es la sociedad en su conjunto quien se encuentra conminada a reflexionar y desafiar las normas patriarcales que han regido las relaciones humanas de modo desigual...” (Sentencia Nro. 163 del 10/03/2020, en autos "D. P. A. M. A. SA. c/ T. C. Procedimiento sumario. Exclusión de tutela. Recurso de apelación). En esa línea, “... se impone al juzgador la necesidad insoslayable de insertarse en el contexto de situación en que se desarrollan los hechos, cuando se encuentren involucradas personas que pertenecen a grupos poblacionales que han sido tradicionalmente discriminados en razón de pertenecer a alguna de las “categorías sospechosas”, como lo es el género. Exige muchas veces escrutar el valor dado a la mujer en el concreto escenario fáctico planteado En consecuencia, asumir el entramado en el que se produce el conflicto requiere reconocer que existen estos estereotipos o patrones socioculturales que sostienen la desigualdad. Así, esta visibilización de la asignación diferenciada de roles permite revelar que no se tienen las mismas oportunidades y trato y, a partir de allí, hacerse cargo de estas asimetrías y actuar en consecuencia para compensarlas, impartiendo un trato diferenciado cuando es necesario y adoptando especiales medidas de protección. Soslayar este análisis de base hará que difícilmente sea posible una adecuada aplicación de las normas en juego que garantice la efectiva igualdad y la no

discriminación en razón del sexo o género” (Barbatti, ob. cit.). En el contexto actual de la pandemia provocada por el virus COVID-, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en la Resolución 1/2020 Pandemia y Derechos Humanos, refuerza el mandato contenido en reiterados instrumentos y expresamente recomienda “...*Incorporar la perspectiva de género a partir de un enfoque interseccional en todas las respuestas de los Estados para contener la pandemia, teniendo en cuenta los distintos contextos y condiciones que potencializan la vulnerabilidad a la que las mujeres están expuestas....*” (nro. 50- Disponible en: <http://oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>). Pues bien, no es posible desconocer que las tareas de cuidado recaen, en general, sobre las mujeres, máxime cuando quienes las requieren son menores de la escasa edad que tienen la hija e hijo de la actora. En ese temperamento, se señala que “históricamente las responsabilidades domésticas y familiares han recaído de forma exclusiva en la mujer. De allí que dicha responsabilidad ha condicionado la inserción de la mujer al mercado del trabajo generando situaciones de desigualdad de género en el trabajo y ha determinado entre otros puntos lo que se conoce como doble o triple jornada.... La asignación histórica y cultural sobre las mujeres de los servicios de cuidado y tareas domésticas, actividades invisibilizadas y no remuneradas, ha sido una de las causas principales de las desigualdades de género experimentadas en el mundo laboral. La mujer que quiera insertarse en el mercado laboral tendrá que previamente compatibilizar sus horarios familiares con sus horarios laborales, asegurar la inserción de sus hijos en establecimientos educativos o guarderías en los horarios donde desempeñe su trabajo; o de sus padres o abuelos a su cargo en geriátricos o centros de día para la tercera edad; o contratar los servicios de personal de cuidado ... Si bien se está modificando la organización de la sociedad en base a los roles rígidos de género, lo cierto es que todavía sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres las responsabilidades relativas al cuidado de las personas dependientes (niñas, niños, adultos mayores, enfermos, etc.) y las actividades domésticas en el hogar (Los servicios de cuidado, la mujer y el trabajo, por Romina Soledad Guadagnoli, 8

de octubre de 2019, www.saij.gob.ar, Id SAIJ: DACF190167). Las estadísticas revelan que las mujeres destinan significativamente más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de quienes integran el hogar y que, para llevar a cabo estas últimas, utilizan una gran cantidad de horas durante el día (ver, por ejemplo, <https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2017/10/Uso-del-Tiempo2016.pdf>). Estas tareas, social y culturalmente asignadas a las mujeres, siguen siendo asumidas por las mismas cuando se incorporan al trabajo formal, lo que precisamente favorece la desigualdad. En el contexto de la pandemia actual, el cierre de establecimientos educativos y espacios de cuidado generó una mayor visibilización de esa enorme carga de tareas que recae de manera desigual sobre las mujeres. La situación de pandemia profundiza la brecha de género. Las tareas de cuidado se hacen más necesarias precisamente por la suspensión de todas las actividades y recursos que contribuían a sostenerlas. Este extremo no puede ser indiferente a la hora de ponderar la razonabilidad de medidas como las dispuestas por la patronal en autos y valorar el comportamiento que adoptó en la emergencia. La ansiedad, la angustia y la incertidumbre que de por sí ha provocado la pandemia en todas aquellas personas que tienen a su cargo tareas de cuidado en orden a su compatibilidad con el desempeño de tareas remuneradas fuera del ámbito hogareño, en el caso se vio profundizada por la decisión de la empresa adoptada de manera intempestiva e inconsulta. A riesgo de ser reiterativa, el menoscabo espiritual que la modificación efectivamente ocasionó a la actora ha quedado acreditado con la prueba acompañada, que da cuenta del cuadro de angustia que el mismo le provocó. Deviene atinado señalar que nuestro país ha ratificado el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n°156, sobre igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. En dicho instrumento, que tiene jerarquía supra legal, deja en claro que las responsabilidades familiares de los trabajadores dan lugar a tratos desiguales en el mercado laboral, y de allí que con dicha normativa se buscaba lograr un trato igualitario. Se refiere en el preámbulo a que “muchos de los

problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares”. El artículo 3 del Convenio expresa: "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, **sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.**"

" En otras expresiones, los Estados partes del Convenio deben dirigir sus políticas públicas a lograr que los trabajadores con responsabilidades familiares reciban igualdad de trato y no sufran discriminación pero, además, garantizar que sea posible compatibilizar dichas responsabilidades familiares con las responsabilidades laborales. Sin duda el COVID-19 ha cambiado drásticamente las economías en todos los lugares, y las empresas -públicas y privadas- se han visto obligadas a cerrar temporalmente o a adaptar sus modalidades de trabajo habituales. Ahora bien, la vida de las personas también se vio seriamente afectada. Podría entenderse, y hasta tolerarse, que en el contexto de pandemia las empresas adoptaren decisiones apresuradas tendientes a dar un adecuado servicio, máxime cuando se trata de aquellas que son prestatarias de servicios públicos esenciales como acaece con la demandada. Ahora bien, advertida ésta de la afectación que el cambio provocaba en la situación particular de la actora, cuando lo que se estaba arguyendo era la afectación a su vida y organización familiar y el compromiso del tiempo que dedicaba a su hijo e hija, debió, al menos, procurar alternativas que le permitieran conciliar sus responsabilidades. En el caso, con la respuesta brindada al requerimiento de revisión, ha quedado evidenciada la indiferencia de la empresa por las cuestiones personales de los agentes, las que, en apariencia, merecerían ser sacrificadas a expensas de las necesidades del servicio, lo cual se contrapone con el deber de solidaridad que también pesa sobre ambas partes de la relación (art. 62, LCT). En ese temperamento se ha indicado que *“En el caso de que el dependiente manifestara que no*

acepta el cambio propuesto, y expresare los motivos de su oposición, las directivas que emanan de los arts. 4, 62 y 63 de la LCT imponen al empleador adoptar las medidas necesarias para que el ejercicio del ius variandi no implique un avasallamiento de los aspectos subjetivos que se esgrimen afectados; sobre todo, cuando se trata de modificaciones en el horario y/o el lugar que pueden llegar a tener un incidencia negativa en el tiempo que el trabajador destina a su vida personal, familiar y social” (confr. Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Miguel Angel Maza director, T. I, La Ley, Buenos Aires, 2012, p. 864 y fallo de la CNTrab., sala III, 2010/04/6, “Gonzalez”, La Ley Online: AR/JUR/17134/2010). Debo señalar que decisiones como las de marras obstaculizan la permanencia de las mujeres en el empleo, desde que muchas de ellas se ven compelidas a resignar su carrera laboral en aras a salvaguardar el cuidado de los/las integrantes de su grupo familiar, lo que no puede cohonestarse. La Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, en su artículo 6 estipula “...c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o **permanencia en el mismo...**” . Por su parte, en el artículo 11 determina que “El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias....Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación: a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:...3. La permanencia en el puesto de trabajo”. En virtud de ello, en cumplimiento de los preceptivas citadas y los requerimientos del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por nuestro país -Ley 27.580 - y de inminente entrada en vigencia efectiva -febrero de 2022-, estimo ajustado exhortar al directorio de la empresa accionada a que arbitre los mecanismos necesarios para establecer políticas de

modificación o traslados que atiendan a las cuestiones de género. **VII)** Por las consideraciones que anteceden, corresponde sin más concluir que le asiste razón a la actora al reclamar el restablecimiento de las condiciones laborales alteradas y, en consecuencia, acoger la pretensión objeto de autos. Debo señalar que para arribar a la solución sentada he ponderado todas y cada una de las pruebas rendidas, habiendo hecho mención exclusivamente a aquellas que he considerado dirimentes. Asimismo, debo señalar que no soslayo la actitud de la accionante quien al absolver posiciones ha respondido todas ellas en sentido negativo, desconociendo algunos hechos que incluso habían sido por ella invocados en su demanda. No obstante, estimo que tal conducta procesal pudo haber respondido al temor de incurrir en una posible “confesión” o aceptación de hechos que sean contrarios a sus intereses. Los conflictos laborales, sin embargo, por su especial naturaleza, deben atender a la verdad real de los hechos controvertidos, la que ha quedado claramente explicitada con las testimoniales rendidas y supra valoradas, con lo que no cabe asignar eficacia alguna a la confesional antedicha. **VIII)** En cuanto a las costas, deben imponerse a la demandada atento a la pauta de vencimiento objetivo contenida en el art. 28 del CPT y no advertirse mérito en la causa para imponerlas de otro modo. Toda vez que el presente se trata de un proceso sin contenido económico, corresponde estimar los estipendios de la representación letrada de la actora en la suma equivalente a 15 jus, que es el que la ley 9459 prevé como mínimo para los juicios abreviados (conf. art. 36, Ley 9459), lo que resulta aplicable por analogía al presente ante la ausencia de una disposición específica en la ley arancelaria. Ello, de conformidad a las pautas cualitativas previstas en el art. 39 incs. 1, 5, y 10. Corresponde, en cambio, diferir la estimación de los estipendios de la representación letrada de la demandada para cuando lo soliciten. Por las consideraciones que anteceden y las disposiciones legales citadas, **RESUELVO: I)** Hacer lugar a la acción de reinstalación intentada por la Sra. Valeria Andrea Brocal Ocampo, DNI N° 37.820.909, en contra de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba y, en consecuencia, ordenar el restablecimiento de las condiciones modificadas en

relación a la jornada –semana calendaria de 7 a 14 horas- y lugar de prestación de tareas - CAC Argüello-. **II)** Imponer las costas a la demandada vencida (art. 28, LPT). Regular, de manera definitiva, los estipendios de la Dra. Rocío Guadalupe Garrido Gigena en la suma de pesos cuarenta y seis mil cuatrocientos siete pesos con seis centavos (\$16.407,6). Diferir la regulación de los honorarios de la representación letrada de la demandada (art. 26, CA). Emplazar a la EPEC para que en el término de quince días proceda a reponer la tasa de justicia que asciende a la suma de dos mil setecientos setenta pesos con noventa y cuatro centavos (\$2770,94), bajo apercibimiento de certificar la deuda y girar los antecedentes a la oficina de administración, conforme lo estipula la ley impositiva anual y el Código Tributario provincial y para que en el término de cinco días acredite el pago de los aportes de ley por cada grupo de letrados (art. 17 inc. a, Ley 6468), bajo apercibimiento de girar los antecedentes a la Caja de Previsión y Seguridad Social de Abogados y Procuradores de la Provincia de Córdoba, a los fines correspondientes. **III)** Exhortar al directorio de la empresa accionada a que arbitre los mecanismos necesarios para establecer políticas de modificación o traslados que atiendan a las cuestiones de género -conf. Convenio 190, OIT, Ley Micaela 27.499 a la que la provincia adhirió mediante Ley N° 10.628-. Protocolícese y notifíquese.

Texto Firmado digitalmente por:

KESELMAN PROCÚPEZ Sofía Andrea

JUEZ/A DE 1RA. INSTANCIA

Fecha: 2021.12.27

PEREDA Diego Cesar

SECRETARIO/A JUZGADO 1RA. INSTANCIA

Fecha: 2021.12.27