

El “ius variandi” (con especial referencia a los viajantes de comercio e industria) (Conclusión) (*)

por José María Podestá

SUMARIO: I. El derecho de propiedad y su evolución.- II. El Estado y la responsabilidad social.- III. La empresa y el “ius variandi”.- IV. Límites al “ius variandi”.- V. Tipos de “ius variandi”.- VI Circunstancias especiales en los viajantes.- VII. Tiempos y modo de cumplimiento.- VIII. Lugar de cumplimiento.

VI – Circunstancias especiales en los viajantes

Sabido es que lo que justifica la sanción de un estatuto profesional, son las particularidades preexistentes y que comprenden a un determinada actividad o grupo de trabajo.

En el caso de los viajantes de comercio e industria estas particularidades ha permitido la sanción de su estatuto y su sostenimiento pese a que la legislación posterior a 1976 y las aspiraciones derogatorias del gobierno, dejaran sin aplicación la mayoría de las normas especiales y sustituyen otras, que por derogar instituciones básicas de la normativa general, no pudieron dejarse sin efecto sin que, a su vez, los trabajadores comprendidos no se vieran beneficiados con el régimen de la ley de contrato de trabajo.

Estas circunstancias especiales que se vieron reflejadas en la ley 14.546, se refieren básicamente a que el ámbito de desarrollo de las tareas del viajante se encuentra fuera de toda sede o establecimiento del principal y que su remuneración está constituida fundamentalmente por comisiones (15), es decir, vinculadas a decisiones de un tercero ajeno al contrato laboral (16).

Sancionada la norma específica y previstas situaciones tales como comisiones indirectas, establecidas en la zona, el concepto de zona en sí, etc. y el convenio colectivo de la actividad en donde se

(*) ver primera parte en pág. 2189

(15) Conf. nuestro artículo en esta revista t. XLI-B, págs. 1915 y sgtes.

(16) Tanto la ley 14.546 (art. 5º) como la L.C:T. (art. 108) indican que la comisión se debe por la concertación y no por el éxito de una operación, lo que equivale a decir que lo que se tiene en miras es que el viajante intervenga cuando se pacte, ajuste, trate de una operación y que ésta se concluya aunque no se cumplan las prestaciones recíprocas que emergen de tal negocio jurídico. Pero necesariamente, debe concluirse tal operación para que se genere el derecho a comisión.

Actualmente en la mayoría del ámbito laboral la remuneración de los trabajadores está vinculada a decisiones de otro que no integra la dupla obrero-patronal y que es el Estado. No obstante, para las funciones asignadas en el Preámbulo de la Constitución Nacional, no puede ser considerado estrictamente un tercero, tal como puede considerarse al cliente de una empresa empleadora de viajantes.

regulan, otras situaciones oscuras, se nos presenta como evidente que en el tema que nos ocupa además de las condiciones de ejercicio que reconocen la doctrina y la jurisprudencia para todas las empresas en general, deben establecerse otras en relación a aquellas que regulen situaciones que comprendan a viajantes.

La doctrina ha tratado de clasificar las situaciones concretas de ejercicio, exclusión y abuso de "ius variandi" en forma que refleja el siguiente cuadro:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| I.- Cambio de tareas | I.1. Rebaja de categoría.
I.2. Ascenso de categoría.
I.3. Calificación contractual.
I.4. Que implican perjuicio para la salud o patrimonio del trabajador. |
| II.- Traslado de establecimiento. | |
| III.- Rebaja de salario. | |
| IV.- Jornada de Trabajo I | IV.1. Tiempo de jornada (no hay "ius variandi").
IV. 2. Distribución de jornada (cambio de horario). |

Por nuestra parte, preferimos seguir el criterio del maestro Fernández Madrid Gianotti (17) quien considera que sólo en los cambios referidos al tiempo, lugar y modelo de cumplimiento del contrato u que no sean de aquellos que carezcan de toda significación jurídica, puede hablarse de "ius variandi", precisamente, porque en principio, no importan una novación objetiva de la relación de trabajo ya que no afectan el objeto mismo del contrato.

VII – Tiempo y modo de cumplimiento

Nos parece que ambas cuestiones no pueden tratarse sino conjuntamente, habida cuenta de que todo cambio en el modo de cumplimiento implica un menor o mayor tiempo para el cumplimiento de funciones específicas y que en definitiva, son las que generan el derecho a remuneración.

Resulta necesario distinguir entre las dos clases de viajantes que comprende la actividad, es decir, entre viajantes exclusivos y no exclusivos, porque el primero se encuentra a disposición del empleador durante toda una jornada laboral y el segundo por estar autorizado a concretar operaciones en los mismos y otros clientes artículos no competitivos entre sí, presenta matices inusitada proyección.

Aunque el inc. b) del art. 11 del dec. 16.115/33, reglamentario de la ley 11.644, exceptúe a los corredores retribuidos exclusivamente a comisión de la ley de jornada, tal excepción carece actualmente de sentido por falta de sujeto comprendido, habida cuenta de que primero por leyes y ahora por el de. 439/82 (IMPUESTOS . t. XL-B, 1785), todo viajante debe tener aunque más no sea un pequeño sueldo fijo, y consiguientemente, un límite en la jornada. Por tanto, si se extendiera el tiempo de jornada no sería, según la doctrina y jurisprudencia un caso de "ius variandi".

En cuanto al horario de cumplimiento de tareas específicas, éste no ocasiona normalmente inconvenientes porque la tarea de concretar operaciones debe hacerse en el que impone en una determinada plaza la costumbre de los clientes de la actividad en cuestión, quedando en consecuencia su fijación, fuera de los alcances del principal.

(17) Conf. Enrique Fernández Gianotti en "ius variandi". Límites a su ejercicio. Informe del ponente genera en las IX jornadas de Derecho Laboral. Mar del Plata. 1983.

Contrariamente, son las tareas ajenas a la actividad o complementaria de ésta las que ocasionan mayores inconvenientes.

Según el art. 12 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 308/75, además de la concertación de operaciones sería obligación del viajante el elevar las notas de venta y/ pedido (inc. a), rendir la cobranza efectuada (inc. c) y si fuera convenido, elevar partes diarios de los clientes visitados (inc. b). Y no sería obligación realizar tareas manuales ajenas a su función específica, cualquiera que fuere la forma en que se intente realizarla (conf. art. 13 CCT N° 308/75 (18). Cualquier cambio de tareas que imponga la realización de trabajos prohibidos por la convención sería una medida no comprendida en el "ius variandi", máxime si en la sobrecarga de tareas administrativas pudiera ocasionarse la pérdida de la calificación contractual o el deterioro de la capacidad laborativa del trabajador. Y es así porque no se refiere al modo de la prestación sino a la prestación en sí, es decir, al objeto del contrato laboral.

Pero aun cuando el trabajador pudiera aceptar mayores tareas administrativas, debe tenerse presente que necesariamente implicará menor tiempo destinado a la concertación de las operaciones y por consiguiente, en virtud del principio de indemnidad, deben resarcirse los daños sufridos.

En general, lo mismo puede decirse con relación al cambio relativo a la periodicidad en la entrega al principal de las notas de pedido, de los pares diarios o de las rendiciones de cobranzas. En todos estos casos si se exige una mayor frecuencia implica una concurrencia mayor al asiento del principal y mayor tarea administrativa o como mínimo, una pérdida de tiempo para la concertación de operaciones y merma en el salario del dependiente.

En cuanto a la obligación específica del viajante de comercio e industria, según surge de los arts. 1 y 2 de la ley 14.546, debe concertar operaciones a los precios y condiciones fijados por el principal.

Obviamente que ante el flagelo nacional de la inflación, los empleadores deben incrementar el precio de los artículos sobre los que recaerá la operación y también, en algunos casos modificar las condiciones de venta que en una adecuada política financiera empresarial, permita la continuación de la empresa y su competitividad en el mercado. Pero estas decisiones que en otras actividades no tienen una consecuencia directa en los dependientes, la particularidad del salario por comisión individual, hace necesario reflexionar sobre los límites a tan reconocida facultad patronal.

La obligación del viajante, en tanto que es prestación de servicios, es una obligación de medios y no de resultado, aunque su remuneración sea medida por el resultado. Esto es, que para que se genere el derecho a la comisión hasta con que haya intervenido en la operación, o al decir, de la jurisprudencia, que haya tratado, ajustado o pactado lo referente a tal acuerdo (19). Pero cualquiera que sea el autor del acto, es necesario siempre que se concluya la operación como negocio jurídico, con independencia del cumplimiento de las prestaciones recíprocas del principal y el cliente.

Por tal razón, el alza excesiva en los precios o condiciones desfavorables en relación a la plaza y competidores, importará necesariamente una merma en la retribución del trabajador por la negativa de los clientes a la conclusión de operaciones noblemente desventajosas, pudiendo en algunos casos, importar una verdadera negativa de tareas (20).

(18) El mismo artículo ejemplifica con tareas tales como instalación de stands, fijación de afiches, obleas, bandas, displays, calcomanías, organización o intervención en degustaciones, tómbolas, sorteos, etc. en donde intervenga el azar como motivación de venta.

(19) Conf. nota 16.

(20) Hace un tiempo tuvimos oportunidad del asesorar a un grupo de viajantes de una empresa de golosinas que como consecuencia de un cambio de directorio incrementó los precios de venta de tal manera que quedaron en un 40% más altos que sus competidores y eliminó las facilidades de pago a 30, 60 y 90 días que otorgaban todas las

JOSE MARIA PODESTA

Por cierto que estos casos deberán valorarse con excesiva prudencia por los jueces, utilizando los medios y directrices que tanto tiempo les llevó forjarlos.

VIII – Lugar de cumplimiento

La tarea específica del viajante debe ser cumplida –por definición- fuera del establecimiento del principal, entendiendo por tal, también a aquellos lugares destinados a la reunión de un equipo de ventas a los que en algunos casos concurren los dependientes a efectuar las tareas administrativas.

Este ámbito de cumplimiento de tareas se denomina comúnmente zona de actuación, y reconociéndosele una base geográfica ha sido definida como "... el territorio dentro del cual el viajante puede y debe desarrollar su función" (21) ó como "... el lugar asignado al viajante para el ejercicio de sus actividades " (22).

Aunque el estatuto profesional pareciera prever sólo la zona, del art. 6º en que se menciona la "nómina", se desprende otra modalidad para la delimitación de la actuación del viajante. Nos referimos al listado de clientes, que aun cuando en la mayoría de los casos se presenta combinado con la zona formando un sistema mixto, para el tema de tratar, debe considerarse que el ámbito de tareas del viajante es el lugar geográfico que ese listado implica.

El territorio gráfico al que nos hemos referido resulta en algunos casos determinante para la adquisición de derechos por parte del trabajador. Así, indica el lapso vencido el cual, el empleador debe la comisión aunque no se cumplan las prestaciones a que dieran origen la operación (art. 5º inc. 13), genera derecho al pago de comisiones sin la intervención del viajante (art. 6º) etc.

Por otra parte, las relaciones que –con independencia de la posición que se tome respecto de la empresa- existen en cualquier establecimiento, deben completarse, en este caso, con las relaciones que se forman entre el cliente del principal y el viajante, relaciones que el trabajador puede valorar y sentir como integrante de su "comunidad de trabajo", tanto como pueden valorarse y sentirse las relaciones de trabajadores entre sí.

Por tales razones, la zona de trabajo es un elemento esencial del contrato de trabajo (23) y en caso de que los empleadores desearan cambiarlos o trasladarlos deberán- según expreso mandato del art. 9º- requerir su conformidad, otorgándosele de este manera, una estabilidad en la zona (24).

Como el primer párrafo del art. 9º sólo incluye el cambio y traslado de zona, algunos pretendieron que en los casos de reducción de zona, lista o nómina de clientes sólo bastaría con que se le asegurase al trabajador el volumen remuneratorio sin ser necesario la conformidad expresa.

empresas del ramo. Más que por la acción de los trabajadores fue por la acción de la Cámara Empresaria que defendió los intereses de los clientes asociados que la cuestión llegó a feliz término y se restituyeron los precios y condiciones a niveles razonables, pero vale como ejemplo del uso abusivo del ius variandi.

(21) Conf. Eduardo R. Perugini y Julio César Simón en "Viajantes de comercio", edit. Revista de jurisprudencia Argentina, Buenos Aires, 1971, pág. 44

(22) Conf. Juan Carlos Fernández Madrid en "Los viajantes de comercio ante las leyes de trabajo", Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1971, pág. 109.

(23) Conf. Fernández Madrid, ob. y lugares cits. nota 22

(24) Conf. Fernández Madrid, ob. y lugares cits. nota 111

Por nuestra parte consideramos que las razones expuestas son aplicables, a cualquier caso en que se modifique el lugar de trabajo, porque la prohibición de la modificación unilateral sobre el tema es anterior a la sanción de la norma ya que por afectar un elemento sustancial de la relación de trabajo, se encuentra fuera de las posibilidades del ejercicio del “ius variandi”.

De todos modos, esta situación otrora oscura fue clarificada en el art. 14 de la CCT N° 308/75 que establece: “en el caso de traslado, cambio, reducción de zona, lista o nómina de clientes, el empleador deberá requerir la conformidad por escrito del viajante.”

IMPUESTOS – XLI-B