

## **Contrato de trabajo. El derecho del empleador de organizar la actividad económica. Los cambios permitidos**

---

La legislación confiere al empleador las facultades de organización y dirección de la actividad laboral establecidas en los artículos 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo. Con tal objetivo le otorga el derecho a modificar las formas y modalidades de la realización productiva y de la provisión de servicios. Para que dichos cambios decididos unilateralmente resulten permitidos y no conformen un *ius variandi* abusivo deben ser racionales, no alterar modalidades esenciales del contrato, ni causar perjuicios materiales o morales al trabajador.

En primer término la innovación tiene que resultar racional, es decir poseer correspondencia con necesidades funcionales de la empresa, tendiendo a mantener o mejorar la acción productiva o la prestación de servicios que la misma despliega. Dicho requerimiento puede poseer motivos ocasionales o permanentes, pero siempre indispensables para la continuidad o superación de la vida empresarial. Incumplido ese requisito la modificación podrá ser rechazada por el personal.

La doctrina y la jurisprudencia han entendido que existe afectación de la esencia del contrato cuando se introducen cambios en la remuneración del trabajador, en su categoría laboral o en el tiempo de la jornada. Sin embargo se han permitido alteraciones en los rubros remunerativos siempre que no produzcan una disminución del monto total a percibir. En consecuencia no se debe restringir el salario real presente ni futuro para mantener la intangibilidad de la retribución sin ninguna merma efectiva.

Tampoco se considera dañada la esencia del contrato de trabajo cuando la modificación producida por el empleador no afecta la categoría alcanzada por el empleado. Asimismo no corresponde imponerle labores propias de niveles inferiores de desempeño. Se trata entonces de la tutela material (económica) y moral (respetuosa) del dependiente.

El cambio de horario no tiene que ser significativo. Se impidió cuando se pasó de una jornada matutina a otra vespertina o de una diurna a otra nocturna. Pero han sido admitidas menores alteraciones originadas en razones empresariales funcionales, conservando la misma duración de la labor diaria o semanal.

La modificación del lugar del trabajo no fue entendida por la doctrina y la jurisprudencia como una alteración esencial del contrato. Se estimaron como no abusivos el traslado de una sección a otra de la misma sede o el desplazamiento de una sucursal a otra de la empresa. Cuando por el domicilio del trabajador ello ha significado mayores gastos de traslado, pudo solucionarse con la asignación de viáticos o con la disminución de la extensión de la jornada. Por lo tanto el lugar de trabajo corresponde a cuestiones complementarias no esenciales, con variaciones más habituales en ciertos servicios como los de seguridad y limpieza o en el rubro de la construcción.

Corresponde subrayar que el trabajador perjudicado por una alteración abusiva puede solicitar el restablecimiento de las condiciones anteriores o considerarse despedido. Quede claro que las innovaciones comentadas se originan en una determinación unilateral del empleador. En consecuencia, se encuentran fuera del ius variandi las modificaciones acordadas por las partes, ya sean en el contrato inicial o durante su vigencia. En estos últimos casos se reconoce una aptitud de variación mucho más amplia, siempre que no se incurra en una lesión del principio protectorio de irrenunciabilidad de los derechos propios del trabajador.