



**Por el Dr. Honorio A. Díaz**

*Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.*

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

---

Para posibilitar que el empresario logre su propósito de producir bienes o de prestar servicios la legislación vigente le otorga diversas atribuciones. En la Ley de Contrato de Trabajo pueden reconocerse los derechos del empleador para organizar técnica y económicamente la actividad, dirigir y controlar las tareas, reglamentar las funciones, ejercer el poder disciplinario del personal, modificar las formas y modalidades del contrato. Esta última facultad es conocida con la expresión latina “ius variandi”.

Pero no estamos frente a una atribución ilimitada. La innovación introducida no debe ser irracional, alterar modalidades esenciales del contrato ni violar la indemnidad moral o material del empleado. Cuando se quebranten estas restricciones se ha producido un cambio abusivo que permite al trabajador considerarse injuriado y despedido por culpa exclusiva del empleador o exigir la restitución de las condiciones existentes antes de la modificación.

Se ha considerado un cambio irracional al que no se basa en legítimas necesidades ocasionales o permanentes de la empresa. Por ejemplo, medidas que se originan en un fin disciplinario del personal o que no poseen un afán más beneficioso para la producción de los bienes o la prestación de los servicios. Por lo tanto dichas innovaciones aparecen como infundadas o caprichosas y permiten calificarlas de abusivas.

El ejercicio del “ius variandi” no debe alterar las modalidades esenciales del contrato de trabajo. La doctrina y jurisprudencia existente coinciden en considerar esencial en el vínculo lo que este referido al horario de labor, a la retribución del trabajador o a su categoría laboral. En cambio el lugar de trabajo es entendido como un elemento accidental del contrato.

Como consecuencia de ello el empleador no puede alterar unilateralmente la extensión de la jornada ya sea disminuyéndola o extendiéndola. Se ha considerado abusivo cambiar una jornada diurna por otra nocturna y una de ocho horas en otra de cuatro. La restricción tiende a proteger intereses del trabajador.

Cualquier merma del monto salarial convierte la innovación en abusiva. Podrán alterarse los rubros internos de la remuneración siempre que no disminuyan la percepción global. Esta limitación también se apoya en las normas relacionadas al carácter protectorio del derecho laboral.

El ejercicio del “ius variandi” tampoco debe afectar la categorización del empleado. Tanto ello se origine en una disminución de la categoría o en la imposición de tareas impropias de la misma. En caso de producirse se considera un cambio abusivo.

La indemnidad del dependiente comprende el aspecto material y el moral. La lesión material se evidencia en la merma remunerativa. La afectación moral queda configurada por una desconsideración que afecte la posición del trabajador en la empresa.

El lugar de trabajo puede ser alterado por el empleador. Por ejemplo, dentro de la misma sede de la empresa o con el traslado a otro establecimiento. Ello será posible siempre que no perjudique al empleado por costos de viáticos o imposibilidades de traslado por una excesiva distancia.

Las situaciones de “ius variandi” comentadas están referidas a los límites del derecho que puede ejercer el empleador sin requerir el consentimiento del trabajador. Por lo tanto, otra resolución normativa posee la variante que surge de los acuerdos de parte.

---

**Fecha de Publicación: 10/11/2017**