

Elementos del contrato de trabajo: ¿qué posibilidades de modificación existen?

JBB | Estudio de Abogados

El contrato de trabajo es modificable según el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. A pesar de ello, el cambio en las condiciones en las que se desempeña el personal no es totalmente libre, sino que está limitado a que se trate de un cambio razonable y sin perjuicios para el empleado, requisito que suele suscitar diferentes conflictos cuyo abordaje será el objetivo de la presente nota.



Derecho Laboral

A la hora de iniciar un vínculo laboral, entre empleado y empleador, existen diversas cuestiones a convenir como lo son elementos conformantes del contrato de trabajo. De todos ellos, algunos pueden ser modificados por voluntad única del empleador. Este poder se desprende de las facultades de dirección y organización que posee este, consagradas en el

Art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo de nuestro país.

De esta manera el artículo citado define también qué tipo de elementos son modificables: aquellos que hacen a la forma y modalidades de la prestación del trabajo. De forma sintética podemos decir que se pueden introducir cambios en: tipo de actividad y dirección técnica de la misma, integración de equipos de trabajo, horario y lugar donde se desarrollan las tareas.

Todas estas cuestiones pueden sufrir variaciones durante el desarrollo del contrato de trabajo, ya que no hacen a la esencia misma del vínculo, y dichos cambios responden, en su mayoría, a necesidades funcionales u operativas del empleador.

A su vez, existen límites a esta facultad del empleador, los que también se encuentran contenidos en el Art 66 de nuestra ley laboral. Precisamente, la norma en cuestión, determina que tales cambios no deben ser irrazonables, ni deben modificar puntos esenciales del vínculo o producir algún tipo de perjuicio material o moral al trabajador. De lo contrario, el empleado afectado cuenta con dos posibilidades, pedir el restablecimiento de las condiciones de trabajo o considerarse despedido sin justa causa.

Es aquí donde se observa el principal foco de conflicto con respecto a este tema y a raíz de lo cual cabe plantearse la siguiente pregunta: ¿cuándo estamos ante el ejercicio abusivo de esta prerrogativa?

Para responder a este interrogante, se expondrán algunos de los argumentos que sirvieron de base a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para confirmar un fallo de primera instancia sobre esta temática. En los autos “RODRIGUEZ MAITE BARBARA c/CALZARTE S.R.L. s/DESPIDO”, el conflicto se dio a partir de la demanda iniciada por la dependiente, argumentando que los cambios constantes de sucursales donde debía prestar servicios eran consistentes con el ejercicio abusivo del ius variandi por parte de su empleador.

A continuación, los puntos más importantes expuestos por las juezas de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para zanjar esta cuestión en torno a la modificación del lugar de trabajo:

1. Política de la empresa: si la posibilidad de rotación de personal por las distintas sucursales del empleador forma parte de la modalidad de trabajo y esta es informada previamente al inicio del vínculo laboral, entonces no existe posibilidad de reclamo posterior por parte de quien fuera a convertirse en empleado.
2. Cercanía de los establecimientos: complementando el punto anterior, si las distintas sucursales se encuentran a poca distancia una de la otra, no se vislumbra que el

trabajador sufra perjuicios económicos en virtud del traslado hacia ellas.

3. Razonabilidad: el cambio en los elementos del contrato de trabajo, siempre que estos no sean esenciales, tales como la remuneración o la jornada, deben responder a necesidades del tipo funcional de la empresa como se destacó anteriormente, para que el mismo se encuentre legitimado

Es por ello que la Cámara confirma la sentencia que rechaza la demanda no solo por los argumentos expuestos previamente sino también porque la actora no pudo probar los presupuestos fácticos que sustentaban su decisión rupturista.

Es menester para tratar esta cuestión, exigir la existencia de criterios de razonabilidad que permitan dilucidar cuando hay un abuso de esta potestad por parte del empleador y cuando esta no tiene una incidencia significativa en las tareas que presta el empleado, solo así se evitaran conflictos innecesarios y se generará un clima óptimo para la relación laboral.

MAS NOVEDADES



Creación del Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo N°1 de Capital

Dic 2, 2022 | [Novedades](#), [Poder Judicial de Córdoba](#)

El Tribunal Superior de Justicia dispuso la implementación de la Prueba Piloto del Tribunal

de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo N°1 de la Ciudad de Córdoba.

-Más Novedades-



Obligaciones de los Grandes Generadores de Residuos Sólidos Urbanos

Dic 29, 2022 | [Artículos](#), [Derecho Ambiental](#)

Una de las principales problemáticas que enfrentan las grandes ciudades en lo relativo a la higiene y la salud de sus habitantes es la del tratamiento de los residuos urbanos.

-Más Novedades-



[Registración de Contratos de Fideicomiso ante Inspección de Personas Jurídicas](#)

Ene 23, 2023 | [Contratos](#), [Novedades](#)

Registración de los Contratos de Fideicomiso ante Inspección de Personas Jurídicas.

-Más Novedades-