



Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo **Ley N° 20.744**

Ésta es una facultad unilateral del empleador contemplada en el Art N° 66 de la Ley N° 20.744, conocida doctrinariamente como "ius variandi", consistiendo en la facultad que posé el empleador de modificar las condiciones de trabajo siempre dentro de los límites que le impone la Ley, destaquemos que esta es una facultad unilateral y como tal puede o no ser ejercida.

El "ius variandi" es una consecuencia del poder de dirección que se le reconoce al empleador, esta supremacía debe ser entendida como una supremacía funcional, que debe ser ejercida en atención a las necesidades de la empresa, excluyéndose todo tipo de arbitrariedad en su ejercicio.

Se debe tener en cuenta que las circunstancias "extraordinarias" que requieran alteraciones de las condiciones de trabajo no hacen al "ius variandi" sino a la obligación del trabajador de colaboración y solidaridad que debe tener con la empresa, cuando esta se encuentre en una situación de emergencia, o crisis.

La LCT en su Art N° 66 contempla esta facultad al disponer:

Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

"...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, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa..."

Características fundamentales del "ius variandi".

Es una facultad unilateral:

Como ya lo adelantáramos esta es una facultad unilateral del empleador que como tal puede o no ejercer, no requiriendo ser consensuada con el trabajador pero en la práctica es común que se firmen acuerdos entre el empleador y el trabajador que permitan modificar las condiciones laborales con el consentimiento expreso de este.

Razonabilidad y funcionalidad del cambio:

Los cambios deben ser razonables y funcionales, no deben atacar a la dignidad humana del trabajador, ni a su seguridad personal, ni contrario a la Ley, además deben estar relacionados con los fines de la empresa.

No alteración de las modalidades esenciales del contrato de trabajo:

El ejercicio de esta facultad no debe afectar ni al contrato ni a las prestaciones objeto del mismo esencialmente consideradas, debiendo recaer dichas variaciones sobre cuestiones accesorias o no sustanciales, siendo no siempre sencillo determinar si se ha incurrido o no en alguna de las conductas no permitidas.

No deben causar perjuicio material o moral al trabajador:

Los perjuicios materiales son por ejemplo cambios que impliquen rebaja de sus ingresos, eliminación de premios, en tanto que los perjuicios morales lo puede constituir el traslado a otro sector, con la consecuente disminución de autoridad, rango y facultades, lo que le traería aparejado un sensible cambio en su situación personal en el ambiente de su trabajo, particularmente a causa de la desjerarquización que sufriría al disminuir su imagen frente la resto de la comunidad laboral.

Situación de despido indirecto.

Cuando el ejercicio de esta facultad se convierte en arbitrario el trabajador tiene derecho a considerarse en situación de despido indirecto, esta es la única conducta autorizada por la Ley respecto del trabajador no pudiendo este por ejemplo negarse indefinidamente a cumplir las órdenes impartidas, ante dicha hipótesis al trabajador solo le cabe rechazar el cambio y solicitar sea dejado sin efecto y , en caso de persistir el mismo, darse por despedido, sin que sea admisible que pretenda continuar prestando su débito como lo hacía anteriormente.