

Modificaciones al contrato de trabajo. Ley 26.088*

Por Carlos A. Etala

§ 1. **La modificación al art. 66 de la LCT.** La ley 26.088¹ sustituyó totalmente el art. 66 del régimen de contrato de trabajo (t.o. decr. 390/76) –la ley expresa erróneamente “art. 66 de la ley 20.744”, puesto que esta ley sólo cuenta con once artículos, uno de forma– por un texto que reproduce literalmente el art. 71 del texto originario de la LCT, aprobado en 1974.

El art. 66 dispone actualmente: “*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 optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”.

Si bien la sustitución del referido artículo es formalmente total, en rigor, la ley se limita a sustituir sólo el párr. 2° del texto del art. 66, según la versión introducida por la ley *de facto* 21.297, en 1976, dejando sin modificación alguna el párr. 1° que mantiene la misma redacción que en el texto originario.

§ 2. **Vigencia de la modificación.** Como la ley no fija fecha determinada para su entrada en vigencia y fue publicada el 24 de abril de 2006, su fecha de entrada en vigencia es la hora 0 del día 3 de mayo de 2006 (art. 2°, Cód. Civil), por ser la norma aplicable a las consecuencias de las relaciones jurídicas existentes (art. 3°, Cód. Civil), vale decir, a las modificaciones contractuales que se concreten después de esa fecha en los contratos en curso de ejecución aunque hubieran sido celebrados con anterioridad.

§ 3. **Alcance de la reforma legal.** Como el párr. 1° del art. 66 se ha mantenido intacto, nos remitimos al comentario a dicho artículo incluido en la 5ª edición de la obra “Contrato de trabajo”.

El párr. 2° retorna al texto originario de la ley que otorgaba al trabajador otras opciones frente a las modificaciones introducidas unilateralmente por el empleador, cuando éste excedía las potestades que emanaban de sus facultades de organización y dirección.

* Publicado como adenda de actualización en Etala, *Contrato de trabajo*, 5ª ed., Bs. As., Astrea, 2005. [Bibliografía recomendada.](#)

¹ Sancionada el 29/3/06; promulgada de hecho el 21/4/06 (BO, 24/4/06).

El texto sustituido disponía: “Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa”.

Como se ve, el texto modificado sólo otorgaba al trabajador la facultad de darse por despedido ante un ejercicio arbitrario del *ius variandi*. Analizaremos a continuación las opciones de las que es titular el trabajador, según la nueva disposición armonizada con otras normas del ordenamiento.

§ 4. **Opciones para el trabajador.** Cuando el empleador dispusiere medidas vedadas por el artículo, la norma comentada ofrece al trabajador las siguientes opciones:

a) Darse por despedido, es decir, colocarse en situación de despido indirecto (art. 246, LCT), previa intimación fehaciente dirigida al empleador, si la medida dispuesta por éste constituye una inobservancia contractual que configura injuria de tal gravedad que no consintiere la prosecución de la relación laboral (art. 242, LCT).

b) Ejercer, previa intimación al empleador, la excepción de incumplimiento contractual (arts. 510 y 1201, Cód. Civil) y retener las tareas hasta tanto el empleador no restableciere las anteriores condiciones contractuales alteradas.

c) Accionar judicialmente, previa intimación al empleador, por la vía sumarísima, persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En tal caso, la norma dispone –y el trabajador podrá petitionarlo como medida cautelar al juez interviniente– que no sean innovadas las condiciones y modalidades de trabajo existentes antes de la modificación dispuesta por el empleador –salvo que las medidas dispuestas sean generales para el establecimiento o sección–, hasta que no recayere en la causa sentencia definitiva. La vía sumarísima indicada es la del proceso sumarísimo regulado por el art. 498 del Cód. Proc. Civil y Com. de la Nación o su equivalente en las leyes procesales provinciales.

Como lo hemos señalado en cada caso, es de rigor que cuando el empleador hubiera dispuesto una modificación contractual vedada por el artículo, por las exigencias del deber de buena fe que rigen la ejecución del contrato de trabajo (art. 63, LCT), el trabajador debe comunicar que no acepta la medida adoptada, requiriendo su revisión en un plazo determinado, bajo el apercibimiento que considere oportuno escoger según las opciones que la ley le otorga.

Editorial Astrea, 2006. Todos los derechos reservados.