

LÍMITES A LAS FACULTADES DEL EMPLEADOR EN UNA REESTRUCTURACIÓN Y NUEVA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 308, 2023](#)) se pronunció sobre la facultad que tiene el empleador para adoptar una nueva modalidad de organización del trabajo y una reestructuración sustantiva en la forma de ejecutar y controlar los servicios que prestan sus trabajadores, así como sus límites e implicancias. En **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO** presentamos los principales aspectos indicados por la autoridad laboral:

- **REESTRUCTURACIÓN Y NUEVA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:** Como parte de las facultades derivadas de la potestad de mando del empleador al interior de la empresa, éste puede adoptar una nueva modalidad de dirección empresarial, de organización del trabajo y, en general, una reestructuración sustantiva en la forma de ejecución y control de los servicios que prestan los dependientes de la empresa.

Lo anterior puede traducirse, por ejemplo, en nuevos modelos organizacionales, de estructuras de trabajo o de diseño interno de las jerarquías, así como en cambios en la manera de establecer instrucciones, evaluaciones, procedimientos, distribución de cargos y funciones, o incluso en la decisión de internacionalizar la presencia del trabajador.

- **NO PUEDE AFECTARSE NORMAS NI DERECHOS LABORALES.** La autoridad laboral indicó que, sin perjuicio de la facultad anterior, estas decisiones, al impactar en la base laboral, debe ajustarse al ordenamiento jurídico laboral y no puede afectar los derechos fundamentales de los trabajadores ni aquellos derechos contenidos en los contratos individuales o colectivos.

Tampoco pueden modificarse unilateralmente las condiciones de trabajo, ya que si bien las atribuciones del empleador pueden abarcar todo cuanto signifique organizar de mejor y más conveniente manera los medios productivos de la empresa, no se pueden ejercer unilateralmente al punto de alcanzar los ámbitos de la relación laboral que sólo se pueden alterar mediante el mutuo acuerdo de las partes -o más allá de los límites del ius variandi establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo-, como ocurriría si estas modificaciones implicaran nuevas funciones para los trabajadores, cambios en sus jornadas de trabajo o la modalidad remota de parte de la prestación de sus servicios.

- **MODIFICACIONES AL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA.** También indicó que estas decisiones también podrían aparejar tener que realizar cambios en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, por ejemplo, si las nuevas modalidades que se implementen conlleven establecer nuevos cargos, nuevas jefaturas intermedias que ejercen funciones de dirección y administración, nuevos procedimientos de control interno, nuevas políticas o procedimientos de evaluación de desempeño.

- **NO TRASGRESIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BILATERALIDAD NI DE CERTEZA.** Asimismo, indicó que tampoco se pueden trasgredir los principios de bilateralidad ni de certeza, ya que las modificaciones emanadas de la potestad de mando deben manifestarse para que generen confianza y no factores de incertidumbre que perjudiquen las relaciones laborales y la operatividad del contrato de trabajo.

En este sentido, no sólo debe existir claridad respecto de las funciones que debe realizar un trabajador, sino también cómo éstas se deben ejecutar y con qué medios, así como también de los sujetos de la relación laboral, especialmente de la persona que dirige o quien en concreto detenta el mando y administración, la dispersión de esta facultad en diversos sujetos o la delegación de todo o parte de estos atributos en terceros desconocidos de la relación contractual.