

Documento de Trabajo No.16
Propuesta de reforma de art.66 LCT¹

Resumen Ejecutivo

1.- Las empresas, grandes o pequeñas, **enfrentan cada vez más escenarios de cambio tecnológico muy dinámico**, lo que **requiere mucha flexibilidad para reasignar recursos productivos**, porque la innovación y el cambio tecnológico requiere incorporar maquinarias, herramientas y/o tecnologías diferentes, lo que obliga a cambiar tareas o funciones a un trabajador, o reasignarlo entre áreas o procesos productivos, o modificar horarios, turnos y/o lugares de trabajo.

2.- Todo esto requiere un marco legal que otorgue **suficientes 'grados de libertad' para que la empresa pueda reasignar recursos productivos del modo más conveniente, eficiente y productivo**, incluyendo las adaptaciones requeridas para la innovación y la adopción de nuevas tecnologías.

3.- El problema es que **la normativa actual condiciona fuertemente dicha posibilidad**. **El art.66 de la Ley de Contrato de Trabajo** (LCT, Ley 20.744) plantea que "*el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo*" pero, a continuación, limita seriamente dicha facultad cuando establece que "*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*" y establece que "*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*".

4.- Con **conceptos ambiguos como 'irrazonable', 'modalidades esenciales', 'perjuicio moral'**, el **empleador queda fuertemente condicionado** a que cualquier cambio de tareas o funciones, de secciones o procesos productivos, de máquinas, herramientas o tecnologías, de horarios o lugares de trabajo termine dando lugar a **un despido indirecto o a una disposición judicial para revertir el cambio**.

5.- Esto implica una **limitación excesiva a la facultad de reasignar conveniente recursos humanos**, dificultando el logro de altos niveles de productividad.

6.- Para solucionar este problema, **se propone la reforma del art. 66, LCT**, de un modo tal que **define de manera explícita las facultades de que puede disponer el empleador sin que el trabajador pueda considerarse despedido** y, en caso de cambios por fuera de estas facultades, permite el despido indirecto sólo en caso de perjuicio material o moral objetivo y verificable, eliminando la posibilidad de solicitar restablecimiento de condiciones.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, junio de 2025. Esta versión: 22/8/2025.

I.- El problema a resolver

Lograr los mayores niveles de productividad posibles es el gran desafío para el desarrollo económico, ya que alta productividad es lo que permite altos niveles de ingresos en una economía. En el escenario económico previsto, las empresas industriales necesitarán altos niveles de productividad para lograr competitividad en contextos de tipo de cambio bajo, lo mismo que necesitará la estrategia económica del Gobierno nacional para sostener la estabilidad macroeconómica sin nuevas devaluaciones.

Este es el motivo por el cual se propuso una reforma del art.103, LCT², para solucionar el problema de la jurisprudencia que considera habitual una remuneración reiterada en el tiempo, aunque se trate de una remuneración condicionada a un resultado (por ejemplo, un incentivo por productividad) cuya reiteración en el tiempo no se debe a que se trata de una remuneración habitual, sino simplemente al cumplimiento reiterado del objetivo propuesto. En la modificación propuesta, se define de manera explícita y clara que recurrencia de una remuneración condicionada a resultados de productividad no implica habitualidad y derechos adquiridos, ya que una remuneración condicionada a la ocurrencia o no de un resultado determinado no está garantizada, aun cuando, por efecto de los incentivos que son su razón de ser, se alcancen los objetivos durante varios períodos consecutivos.

Con el mismo propósito, de corregir normativa que dificulta el logro de la máxima productividad, se propuso la reforma del art.154, LCT³, para solucionar las ineficiencias que generan las interrupciones de licencias por vacaciones por inicio de licencia por enfermedad. El caso típico, referido reiteradamente por empresarios, es el trabajador que comienza su licencia por vacaciones y, apenas comenzada dicha licencia, se lesiona practicando algún deporte. Los usos y prácticas habituales, y la jurisprudencia al respecto, determinan que la licencia por vacaciones se suspende, comenzando una licencia por enfermedad. En la modificación propuesta, el trabajador debe volver a su puesto de trabajo al finalizar el periodo original de licencia por vacaciones (o al finalizar la licencia por enfermedad, si esta continuara luego de aquel periodo), reprogramándose sus vacaciones no gozadas de un modo conveniente dada la estacionalidad del proceso productivo, a los fines de cumplir con las recomendaciones de OIT.

Una cuestión muy importante es que empresas, grandes o pequeñas, además del mencionado desafío de la productividad, enfrentan cada vez más escenarios de cambio tecnológico muy dinámico, lo que requiere mucha flexibilidad para reasignar recursos

² Ver Documento de Trabajo No.15: "Propuesta de reforma de normativa sobre incentivos por productividad", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, junio de 2025.

³ Ver Documento de Trabajo No.18: "Propuesta de reforma de normativa sobre licencias por vacaciones", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, agosto de 2025.

productivos, porque la innovación y el cambio tecnológico requiere incorporar maquinarias, herramientas y/o tecnologías diferentes, lo que obliga a cambiar tareas o funciones a un trabajador, o reasignarlo entre áreas o procesos productivos, o modificar horarios, turnos y/o lugares de trabajo.

En esta línea, el problema a resolver ahora es que la normativa actual, tal como está redactada, restringe seriamente los 'grados de libertad' de la empresa para asignar recursos humanos del modo más conveniente, eficiente y productivo. Concretamente, limita la facultad del empleador para reasignar tareas o funciones al trabajador, para reasignarlo a otras áreas o procesos productivos, para cambiar maquinarias, herramientas y/o tecnologías, reasignar horarios o turnos y reasignar lugares de trabajo, en caso de que la empresa cuente con distintas unidades productivas o mude su emplazamiento.

Esto ocurre porque la normativa vigente, condiciona las facultades del empleador utilizando conceptos ambiguos como 'irrasonable', 'modalidades esenciales', 'perjuicio moral' (ver próxima sección), generando la posibilidad de que el trabajador alegue despido indirecto o interponga disposición judicial para revertir el cambio, limitando y condicionando de manera excesiva e inconveniente las facultades del empleador en su responsabilidad de asignar recursos productivos de manera eficiente.

II.- La legislación vigente

El art.66 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) establece lo siguiente:

"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 optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará 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".

Como se mencionó en la sección previa, lo establecido en el primer párrafo condiciona las decisiones del empleador estableciendo requisitos ambiguos para el ejercicio de las facultades que la misma Ley le reconoce como responsable de organizar la producción, mientras que el segundo párrafo habilita, además del despido indirecto, la interposición de acciones que persigan el restablecimiento de las condiciones alteradas.

III.- Mecanismos para generar mayor productividad

La posibilidad de reasignar recursos humanos de la manera más conveniente, eficiente y productiva requiere facultades para que el empleador pueda:

- a.- Introducir nuevas maquinarias, herramientas y/o tecnologías.
- b.- Reasignar al trabajador tareas o funciones.
- c.- Reasignar al trabajador a distintas áreas o procesos productivos.
- d.- Modificar horarios y/o turnos de trabajo.
- e.- Con ciertos límites, cambiar el lugar de realización de tareas o funciones.

Se trata de facultades inherentes al responsable de la asignación eficiente de recursos productivos, mientras que el punto e constituye, además, una necesidad cuando una fábrica se traslada, por ejemplo, de un emplazamiento en medio de un barrio residencial a un parque industrial en la misma localidad.

IV.- Propuesta de reforma

Se propone la reforma del art. 66 de la Ley 20.744, que quedaría redactado de la siguiente manera:

"El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo. Dentro de dichos cambios se encuentra:

a.- Introducir nuevas maquinarias, herramientas y/o tecnologías, en la medida que provea al trabajador la capacitación necesaria para operar dichas maquinarias, herramientas y/o tecnologías de manera segura, respetando las categorías que correspondiera según convenio colectivo de trabajo correspondiente.

b.- Reasignar al trabajador tareas o funciones contempladas en su categoría profesional, o dentro de categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.

c.- Reasignar al trabajador tareas o funciones en diferentes áreas y/o procesos productivos de la empresa, conservando categoría profesional, o asignando categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.

d.- Modificar horarios y/o turnos de trabajo, en la medida en que estas modificaciones se enmarquen en una política general de rotación de turnos.

e.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de traslado del establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad.

f.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de que el empleador cuente con más de un establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad y que el empleador compense al trabajador por eventuales costos adicionales de traslado.

Sólo cuando el empleador disponga de medidas distintas a las citadas en los puntos anteriores, y en la medida en que generen al trabajador un perjuicio material o moral objetivo y verificable, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa".

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Director

Dr. Gastón Utrera

Doctor en Economía, presidente de Economic Trends S.A.

Equipo técnico

Provisto por Economic Trends S.A.

Presidente del Comité Empresario

Gustavo Del Boca

Presidente de Establecimientos Metalúrgicos Oncativo SA y presidente de CIMCC

Integrantes del Comité Empresario

José Manuali

Gerente General de Pertrak S.A. y vicepresidente primero de CIMCC

Alejandra Cesolari

Socia Gerente de Metal Ce SRL y vicepresidente segunda de CIMCC

Nancy Lizzul

Gerente de Sheet Metal SA y secretaria de CIMCC

César Galfione

Socio Gerente de Galfione Hermanos SRL y pro secretario de CIMCC

Ramón Ramírez

CEO de Maxion Montich SA y Tesorero de CIMCC

Juan Lessio

Director de Lessio Hermanos SA e integrante de Comisión Directiva de CIMCC

Ezequiel Podversic

Presidente de Cámara de Industriales Metalúrgicos de Río Cuarto

Roberto Maggi

Presidente de Asociación de Industriales Metalúrgicos de San Francisco

Gimena Pintado

Gerente de CIMCC

Becarios

Blas Cavatorta. Estudiante de Ingeniería Química

Sebastián Larovere. Estudiante de Licenciatura en Economía

Gino Pranzoni. Estudiante de Licenciatura en Economía

Enzo Racca. Estudiante de Licenciatura en Economía

El Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica es el 'think tank' de la Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba.

Utiliza una **metodología de investigación integrada** (integra a los propios empresarios del sector en el proceso de investigación, lo que permite poner en valor la inteligencia colectiva), **continua** (cada análisis genera nuevas inquietudes que realimentan el proceso de investigación) y **focalizada** (si bien pretende la rigurosidad de lo académico, focaliza en los problemas concretos relevantes para el sector).

Genera los **fundamentos de las iniciativas y propuestas de políticas públicas** formuladas por la entidad, con una lógica propositiva para lograr **incidencia sobre la realidad**.