

## EJERCICIO Y LÍMITES DEL *IUS VARIANDI* DEL EMPRESARIO

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid,  
de 25 de febrero de 2008*

CARMEN MORENO DE TORO  
M<sup>a</sup> JOSÉ RODRÍGUEZ CRESPO\*

**SUPUESTO DE HECHO:** La trabajadora ha venido prestando servicios desde 1993, con la categoría de Licenciado–Jefe de Departamento. La actora comenzó en la empresa como administrativo en el Departamento Laboral y posteriormente como Jefa del Departamento de Personal. Ha realizado también labores de Jefa de Tesorería.

A principios del año 2006, la empresa inicia una reorganización interna contratando a dos personas: una de ellas como Responsable de Organización, para ocuparse de todas las cuestiones relativas al funcionamiento interno de la oficina. La otra persona, se ocuparía de las relaciones con los clientes.

La trabajadora objeto del litigio, que había manifestado su deseo de que se le relevase de la responsabilidad de tesorería, es nombrada Directora de Calidad.

La trabajadora objeto del litigio solicita la extinción de su contrato de trabajo en virtud del artículo 50.1, a) del ET, al considerar que la disminución de sus funciones y responsabilidades en la empresa supone un perjuicio profesional y un menoscabo de su dignidad. La demanda es desestimada.

**RESUMEN:** La resolución judicial objeto de análisis da por válida la modificación en la prestación laboral de la trabajadora, desestimando la pretensión de resolución contractual.

\* Profesoras TU y Colaboradora, de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente.

## ÍNDICE

1. PLANTEAMIENTO
  - 1.1. PODER DE DIRECCIÓN Y *IUS VARIANDI*
  - 1.2. EL ESPECÍFICO *IUS VARIANDI* DEL EMPRESARIO
2. LA REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL COMO MOTIVO VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DEL *IUS VARIANDI*
3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR EL EJERCICIO DEL “*IUS VARIANDI*”. ¿ES POSIBLE?

### 1. PLANTEAMIENTO

#### 1.1. Poder de dirección y *ius variandi*

La sentencia plantea la licitud de la decisión empresarial de modificar las funciones a realizar por el trabajador.

Nuestra Constitución reconoce al empresario el derecho a crear empresas y a organizarlas como reflejo de los derechos de propiedad y de libertad de empresa reconocidos en los arts. 33 y 38 de la misma.

En el ámbito empresarial cristaliza en el poder de dirección que faculta al empresario para la ordenación del entramado de relaciones laborales que surgen en la empresa en la consecución de una mejor competitividad y productividad que permitan la obtención de beneficios.

La evolución de la normativa laboral, inicial freno de la autoridad empresarial, ha ido orientada a reforzar este poder<sup>1</sup>. El impulso flexibilizador<sup>2</sup> ha llevado a reducir el intervencionismo estatal y, en lo que nos interesa, a ampliar las facultades directivas del empresario<sup>3</sup>.

A través del contrato de trabajo, el empresario y el trabajador fijan el objeto del mismo, la prestación a realizar – arts. 20.1 y 22.5 ET– pero también, es cierto, que tal prestación ha de adecuarse a las circunstancias que concurren en cada momento en la actividad empresarial y, en consecuencia, es la misma

<sup>1</sup> Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER M., “Poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas”, en AAVV. “El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas”. (Coord. Escudero Rodríguez R.). Colección Relaciones Laborales. Ed. La Ley. 2005, pg. 3. Vid. también del mismo autor, “Poder de dirección y derecho contractual”, en AAVV. “El poder de dirección...”, op. cit. pgs. 6 y ss.

<sup>2</sup> Vid. MONTOYA MELGAR A., “Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa”. RMTAS nº 23/2000, pg. 29.

<sup>3</sup> Sobre la evolución de este poder en la que inciden factores como los avances tecnológicos, la economía y la ideología, vid. LOY G., “El dominio ejercido sobre el trabajador”, en AAVV. “El poder de dirección...”, op. cit., pgs. 59 y ss. En la misma línea, vid. PUJOLAR O., “Poder de dirección del empresario y nuevas formas de dirección y gestión del trabajo”, en AAVV. “El poder de dirección...”, op. cit., pgs. 131 y ss.

susceptible de modificación. Esta adaptación a las necesidades de la empresa entra dentro del poder de dirección, lo que podrá llevar a cabo el empresario dentro de su ejercicio regular –art. 20.2 ET– o con algunas limitaciones legales –art. 41 ET–.

Son escasos los supuestos recogidos en la norma colectiva de participación de los trabajadores en alguna de las facultades de la dirección empresarial; fundamentalmente, se materializan en la posibilidad de emitir informes sobre tales extremos<sup>4</sup>; un ámbito mayor dependerá de la voluntad del empresario<sup>5</sup>.

El empresario ejerce la dirección y organización de la empresa y a ellas quedan sujetas las prestaciones a realizar por el trabajador<sup>6</sup> puesto que es imposible que éstas puedan quedar absolutamente prefijadas en el contrato y que se puedan prever, además, las alteraciones de las circunstancias a lo largo de la relación que exijan una modificación de dichas prestaciones encomendadas al trabajador. Y es que el contrato de trabajo da origen a una relación laboral que se desenvuelve en el tiempo y que exige la adaptación a las nuevas realidades. Los límites a este poder vendrán derivados de la regulación que el Estatuto hace de los distintos aspectos de la relación laboral<sup>7</sup>.

## 1.2. El específico *ius variandi* del empresario

Como venimos señalando, el empresario va a poder introducir cambios en las funciones a realizar por su empleado y previamente pactadas. No obstante, estos cambios de producirán dentro de unos márgenes que fija la ley atendiendo a la relevancia de los mismos. A juicio de ROMÁN DE LA TORRE, mientras el poder de dirección se desenvuelve dentro del ámbito del trabajo convenido, ajustando y adaptando el mismo e introduciendo cambios necesarios pero no esenciales, el *ius variandi* permite al empleador prescindir del contrato como marco que delimita el trabajo pactado e introducir cambios extraordinarios<sup>8</sup>. Este *ius variandi* será una manifestación de aquél<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> Vid. Art. 64 1, d) en relación a la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

<sup>5</sup> Vid. MONTOYA MELGAR A., “*Nuevas dimensiones jurídicas...*”, op. cit., pg. 31.

<sup>6</sup> Vid. Arts. 1, 20, 24, 39, 40 ET.

<sup>7</sup> Vid. CRUZ VILLALÓN J., “*Compendio de Derecho del Trabajo*”. Ed. Tecnos 2008, pg. 165.

<sup>8</sup> Vid. De la autora, “*Poder de dirección y contrato de trabajo*”. Ed. Grapheus. Valladolid. 1992, pg. 96 y ss.

<sup>9</sup> Vid. MONTOYA MELGAR A., “*El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas*”. RMTAS nº 48/2004, pg. 136.

En virtud del art. 39 ET, el empresario está facultado para modificar el contenido de la prestación laboral en lo que se refiere a las funciones a realizar por el trabajador. Se le pueden encomendar a éste funciones superiores o inferiores a las fijadas en el contrato siempre que estén dentro de las asignadas a su grupo profesional o categorías equivalentes o incluso fuera de las mismas. En el primer caso, nos encontramos con el *ius variandi* ordinario y el segundo es calificado como extraordinario<sup>10</sup>.

Así, el empresario gozará de libertad para atribuir otras funciones pero éstas han de ser las propias que deriven de la titulación académica del trabajador y dentro de su grupo profesional o categoría equivalente siempre que lo considere conveniente para la marcha de la empresa y durante el tiempo que estime necesario puesto que no han de concurrir circunstancias extraordinarias ni ser durante períodos predeterminados.

Sólo en el caso de que se atribuyan funciones que no correspondan al grupo profesional al que pertenece el trabajador es cuando la ley exige especiales garantías. Estas se concretan en exigir la concurrencia de razones técnicas u organizativas que justifiquen los cambios, que se haga por el tiempo imprescindible y, en caso de atribuirse funciones inferiores, que venga justificado por una necesidad perentoria o imprevisible de la empresa.

Hay más posibilidades de introducir cambios en la prestación del trabajador pero éstas quedan fuera del ámbito del *ius variandi* y, por tanto, de la decisión unilateral del empresario. Será, entonces, necesario el concurso de otras voluntades, del trabajador o de sus representantes y así se refleja en el apdo. 5 del art. 39 ET. En efecto, dicho precepto permite el cambio de funciones a otras distintas a las pactadas mediando el acuerdo entre las partes. Otra vía que prevé el precepto es acudir a lo indicado en el convenio colectivo cuando se ha previsto tal posibilidad y se han fijado las reglas al efecto<sup>11</sup>. Y la tercera vía mencionada es la fijada por la propia ley estatutaria en el art. 41<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Vid. MONTOYA MELGAR A., “Nuevas dimensiones...”, op. cit. pg. 41.

<sup>11</sup> Vid. AGUILERA IZQUIERDO R., “La organización del trabajo como objeto de regulación en los convenios colectivos de ámbito nacional”. RMTAS nº 23/2000, pg. 120 y ss.

<sup>12</sup> Estas vías que dependen de la voluntad colectiva o individual de las partes pueden resultar más peligrosas para los intereses de los trabajadores por la posición privilegiada del empresario, dada la desigualdad real que existe entre las partes, pero resultan justificadas al dar cabida a posibles negociaciones de contrapartidas entre ellas. (Vid. CRUZ VILLALÓN J., “Las modificaciones de la prestación de trabajo”. Madrid. 1983, pg. 341).

## 2. LA REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL COMO MOTIVO VÁLIDO PARA EL EJERCICIO DEL IUS VARIANDI

Como hemos mencionado, la determinación de la prestación laboral se produce en el momento de la firma del contrato de trabajo, mediante acuerdo entre empresario y trabajador. Pero la especificación de la prestación debida se produce de forma posterior, si bien dentro de los límites marcados por la prestación previamente determinada<sup>13</sup>. De esta forma, el empresario va precisando de forma progresiva, a lo largo de toda la relación laboral, el contenido de la prestación de trabajo que ha sido convenida con el contrato de trabajo, por lo que resulta imprescindible que el trabajador se someta al poder de especificación que posee el empresario.

En el ámbito de la relación privada que es el contrato de trabajo, el empresario ostenta la posición de deudor. El poder que tiene y las facultades que comporta el poder de organización son un factor básico del ejercicio del derecho de crédito que tiene el empresario respecto de la prestación de servicios que debe ser realizada por el trabajador.

Esta facultad se concreta en una gran variedad de actos jurídicos, como son las órdenes destinadas a especificar la prestación laboral, las decisiones de variación (*ius variandi*, modificación sustancial y movilidad geográfica y funcional), así como las de suspensión y extinción. Todos estos actos poseen una misma finalidad: la de atender a la satisfacción del derecho de crédito del empresario.

Ocurre, a veces, que las empresas se enfrentan a situaciones que exigen una acomodación o adaptación a ellas de la prestación convenida. El Estatuto de los Trabajadores permite que, ante el acaecimiento de situaciones tasadas por la Ley, a través del artículo 20 ET, el empresario pueda llevar a cabo la adaptación de determinados aspectos de la relación laboral como la del lugar en el que se desarrolla la actividad laboral o la de las funciones a desempeñar por el trabajador. E incluso, si aceptamos una concepción más amplia de este poder, el empresario puede decidir la suspensión de la relación laboral. Estaríamos entonces ante una manifestación del poder de dirección ordinario del empresario incluida en el ámbito de los arts. 5.c) y 20.1 ET<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> VALLE MUÑOZ, F.A. “*La movilidad funcional del trabajador en la empresa*”. Ed. CES. 1998, pág. 153, en línea con la doctrina mayoritaria.

<sup>14</sup> GÁRATE CASTRO, J. “*La movilidad funcional*”. REDT n.º. 100, pág. 831. Según este autor, las facultades de organización que corresponden al empresario son de grado distinto, desde el punto de vista de la intensidad y calificación de éstas, al correspondiente a la movilidad funcional a la que se encuentre unida. Así, cabe que la misma sea constitutiva de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que, por el contrario, el cambio de puesto no rebase el ámbito del ejercicio del poder de dirección ordinario.

No se trata éste de un poder que permita al empresario establecer obligaciones distintas de las pactadas de forma individual, sino que es más una labor de especificación progresiva del comportamiento que ha de llevar a cabo el trabajador en ciertos momentos de la prestación laboral.

La reorganización productiva que se produce en el supuesto de hecho analizado provoca que el empresario se vea encaminado a contratar más personal, el cual asume las funciones anteriormente desempeñadas por la trabajadora demandante, sin que, no obstante, se produzca ningún cambio en su categoría profesional ni en su salario. El nombramiento de la actora como Directora de Calidad, dejándole de asignar las labores que hasta entonces venía realizando en materia de personal y tesorería y encomendándole las funciones propias de la dirección de calidad (definición de procedimientos internos, presupuestos, asignación y control de tareas, control de calidad, etc.), se encuadran dentro del poder de dirección del empresario, y de forma más concreta, dentro del denominado *ius variandi* empresarial.

Como hemos expuesto, en la sentencia comentada, la reorganización de la empresa derivó en una ampliación de la plantilla; en estas condiciones, a la actora se le releva de parte de sus funciones, de alguna de las cuales ya había pedido ser relevada como de las de tesorería, para dedicarla exclusivamente a las de dirección de la calidad de la empresa. Excepcionalmente también se le encomendaron funciones inferiores, concretamente la de recepcionista.

La posibilidad reconocida por el Estatuto de los Trabajadores al empresario para llevar a cabo la adaptación de las funciones del trabajador a las necesidades de las empresas obedece a la finalidad de alcanzar una mejor organización del trabajo y de la producción, así como un ahorro en los costos que mejorará la cuenta de resultados de la empresa y su posición competitiva en el mercado<sup>15</sup>.

La adscripción del trabajador a una determinada categoría profesional hace referencia a una especial capacitación profesional del mismo, cuya efectividad viene determinada por las facultades del empresario, por lo que en un momento dado pueden prestarse trabajos que aisladamente considerados forman parte del contenido funcional de otra categoría distinta, superior o inferior. Esta circunstancia no implica que se realicen funciones que no corresponden al trabajador ni que ello obligue al empresario a retribuirle de forma diferente. La adscripción a la Dirección de Calidad no altera su encuadramiento profesional en cuanto que ya las había desempeñado.

La realización de funciones mixtas pero no plenas de trabajos de ambas categorías respondería al *ius variandi* del empresario dentro del grupo profe-

<sup>15</sup> MONTOYA MELGAR, A. “Nuevas dimensiones...”, op. cit. pág.40.

sional sin que ello genere, por tanto, un derecho al percibo de las retribuciones íntegras de la categoría superior porque las funciones de ésta no se desempeñan habitual y plenamente<sup>16</sup>.

En esta línea sería discutible la orden de ocupar un puesto en la recepción de la empresa que se encomienda a la actora dado que la ley exige, al ser diferente grupo profesional, la concurrencia de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva para estar justificadas; aún así, su escasa extensión en el tiempo –debía desempeñarlo durante una hora– y la aceptación por parte de la actora, la convierte en irrelevante y no puede considerarse como atentatoria contra la dignidad y formación profesional de la trabajadora, cualidad de la conducta empresarial en la que funda su reclamación.

El art. 39 ET condiciona la movilidad funcional a ciertos límites. Ello implica que no se atribuye al empresario la facultad omnímoda que le permita cambiar de forma arbitraria a sus trabajadores en las funciones habitualmente desempeñadas sino que se halla limitada por principio de la buena fe, inspiradora de toda relación jurídica<sup>17</sup>. Si la asignación de un nuevo puesto de trabajo al empleado presenta visos razonables de atender a una reorganización productiva de medios efectuada con el propósito de mejorar o favorece de algún modo el funcionamiento de la empresa, su decisión será intocable<sup>18</sup>. Ello determina que, como señala la STS de 11 de octubre de 2005<sup>19</sup> y la citamos a título de ejemplo, entre dentro del poder de dirección del empresario la decisión adoptada por la empresa de que los locutores, redactores y ayudantes de redacción hagan al mismo tiempo funciones que le corresponden a los “operadores de sonido”, relativas a los aspectos técnicos para la emisión de las noticias. Por lo que, en el caso comentado, no encontramos obstáculo para que el empresario asigne a Dña. Silvia funciones de calidad al estar éstas incluidas en las funciones propias de su categoría profesional.

En otro orden de cosas sería posible que la configuración convencional o contractual de la relación de trabajo imponga límites al *ius variandi* empresarial, incluida la facultad de imponer medidas de movilidad funcional como pone de relieve la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 19 de 2008<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> STSJ de Madrid de 5 de febrero 2008 (AS. 2008/2197), comentada por ÁLVAREZ MORENO, A. “Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de febrero de 2008, relativa a las condiciones exigibles para el cese en el ejercicio de funciones de superior categoría”. Revista Jurídica del Deporte n.º. 24/2008. Aranzadi. Pamplona. 2008.

<sup>17</sup> STSJ Madrid (Sala de lo Social) de 13 de julio 1993 (AS. 3689/1993).

<sup>18</sup> STSJ Canarias (Sala de lo Social) de 30 de diciembre 1993 (AS. 5238/1993); STSJ Sevilla (Sala de lo Social) de 15 de octubre 2007.

<sup>19</sup> STS (Sala de lo Social) Sentencia de 31 octubre 2005 (A. 2006/451). En la misma línea, STSJ (Sala de lo Social) de Castilla-La Mancha de 5 diciembre 2006 (AS 2006/212).

<sup>20</sup> STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social) de 19 diciembre 2007 (AS 2007/784).

Significa esto que una medida de modificación no sustancial de las condiciones de trabajo puede ser considerada ilegal cuando vulnere derechos del trabajador, incluyendo por supuesto entre los mismos no solamente los derivados del convenio colectivo que sea de aplicación o de su contrato de trabajo, sino también, como es obvio, los derechos fundamentales de índole constitucional. En concreto, también la facultad empresarial de imponer variaciones en el contrato de trabajo no puede implicar la vulneración de la garantía de indemnidad del trabajador que ha ejercido sus derechos, de manera que cuando nos encontremos ante medidas de represalia por el ejercicio de derechos dicha represalia estaríamos ante una vulneración del derecho mismo, con la relevancia constitucional que ello tiene cuando se trata de un derecho fundamental<sup>21</sup>.

Dentro de los límites legales indicados, el empresario goza de total libertad para ejercer su facultad ejecutiva de variación de funciones laborales, y el trabajador queda, por tanto, obligado al cumplimiento de las órdenes correspondientes<sup>22</sup>.

La actora solicita la resolución del contrato en cuanto que las modificaciones llevadas a cabo atentan contra su dignidad, lo que está prohibido por el art. 39.3 ET. Según pone de relieve la Sentencia en estudio, “no puede argumentarse que la merma de funciones y responsabilidades en la empresa produzca un menoscabo en la dignidad de quien es el sujeto pasivo de la modificación decidida por el empresario”, asumiendo, de esta manera, la doctrina sentada por el Tribunal Supremo<sup>23</sup>.

La adopción de la medida por parte del empresario de relevarla de sus funciones como Jefa del Departamento de Personal y de Tesorería no responde a represalias contra su persona ni implica una vulneración de sus derechos fundamentales sino que se ha debido a la reestructuración interna de la que ha sido objeto la empresa.

Evidentemente, la libertad empresarial de organización del trabajo está condicionada jurídicamente a su funcionalidad productiva, de manera que tiene como límite, incluso dentro de los límites de su “ius variandi” débil o no sustancial, la ilicitud de aquellas medidas que se adoptan con finalidad de represalia frente al ejercicio de derechos laborales del trabajador y, desde luego, de sus derechos fundamentales que no pueden ser vulnerados arbitrariamente por el

<sup>21</sup> STSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social) de 19 diciembre 2008 (AS 2008/784).

<sup>22</sup> MONTOYA MELGAR, A. “Nuevas dimensiones...”, op. cit. pág. 41.

<sup>23</sup> Según doctrina reiterada del Tribunal Supremo. Vid. Sentencias de 8 de febrero 1993 (A. 749/1993), 27 de julio 1990 (A. 6483/1990), entre otras.



mero hecho de que las decisiones empresariales no excedan de los límites de la “sustancialidad”. No es éste el caso.

La facultad que posee el empresario, dentro del poder de dirección de reestructurar las funciones de determinados trabajadores de la empresa o de suprimirlas, relevándolos de ciertas competencias que venían desempeñando, como ha ocurrido en el caso de la trabajadora de la sentencia que comentamos, no puede calificarse de ilícito sino que está comprendido dentro de dicho poder empresarial. La merma de tareas, que no supongan vejación de la persona del trabajador, y siempre dentro de los límites legales que marca el art. 39 ET, entra dentro de la facultad de especificación empresarial de la prestación laboral<sup>24</sup>.

En relación a la inexistencia de causa que justifique la alteración de las funciones de la trabajadora hay que decir que dicho requisito no es necesario como reiteradamente se han manifestado los Tribunales. Así, han dictaminado que el empresario está legitimado para ejercer la variación de funciones por motivos de reestructuración empresarial sin sujeción a requisito causal alguno<sup>25</sup> ni control previo sobre su pertinencia, ni control de los representantes de los trabajadores ni de ninguna instancia pública. Además, puede imponer la adaptación o variación de funciones todo el tiempo que desee. En consecuencia, la trabajadora no podrá oponerse a la variación alegando falta de causa, puesto que no se exige ninguna, ni extralimitación en el tiempo, puesto que no existe límite temporal<sup>26</sup>. Tampoco puede alegar, como sí hace la actora, que la medida adoptada suponga un trato vejatorio hacia su persona, en la medida en que la alteración de sus funciones no supone una alteración en el ámbito subjetivo o personal de la trabajadora<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> En la misma línea, STSJ Madrid (Sala de lo Social) de 25 de febrero 2008 (AS. 155/2008); STSJ C. Valenciana (Sala de lo Social) de 15 de enero 2008 (AS 2008/1084); STSJ Sevilla (Sala de lo Social) de 15 de octubre 2007.

<sup>25</sup> Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social) de 6 marzo 2006 (AS 2006/2431).

<sup>26</sup> “En ejercicio de su «*ius variandi*» ordinario está legitimado para proceder a tales cambios sin invocación de causa alguna, con plena discrecionalidad, si bien respetando el principio de que el cambio o puede imponer una función o tarea cuyo desempeño desborde la titulación académica o profesional correspondiente al puesto que se venga desempeñando” (STSJ Galicia (Sala de lo Social) de 31 de enero 1994).

<sup>27</sup> En esta línea está la STSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 25 febrero 2008 (AS 2008/1117).

### 3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR EJERCICIO DEL IUS VARIANDI. ¿ES POSIBLE?

En muchas ocasiones, el cambio de puesto de trabajo otro del mismo grupo o categoría profesional puede no ser del agrado del trabajador como ocurre en el presente caso, por lo que se solicita la resolución del contrato por la vía del artículo 50.1.a) ET.

Según el Tribunal Supremo, en su sentencia de 11 de octubre de 1989<sup>28</sup>, es cierto que, en muchas ocasiones, el cambio de puesto de trabajo puede no ser deseado por el trabajador, por el coste de adaptación al nuevo destino que ello supone o por la pérdida de unas u otras ventajas materiales o inmateriales. Pero esta resistencia, y la propia eventualidad de la dificultad de adaptación al nuevo puesto de trabajo no son suficientes para fundamentar la acción resolutoria, a la vista de la facultad empresarial de variación que prevé el artículo 39 ET. Esta facultad supone un ensanchamiento del “*ius variandi*” empresarial y en consecuencia, el Alto Tribunal lo ha denegado.

La transformación de funciones del trabajador dentro de los límites legales, aunque impliquen la disminución efectiva de las que tenía encomendadas anteriormente, es una medida que se integra en el derecho del empresario a organizar, reestructurar, controlar y dirigir el negocio, tal y como le permite el artículo 20 ET.

Este poder de organización puede hacerlo en la forma en la que estime oportuna, siempre teniendo en cuenta los límites del respeto a los derechos del trabajador, entre los que se encuentran el derecho a la ocupación efectiva, la promoción y formación profesional en el trabajo, el respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad (art. 4.2, a), b) y e) ET). Si estos derechos no quedan afectados por actos que propiamente responden al ejercicio de sus facultades organizativas, la acción extintiva carece de fundamento.

Para que los cambios de puesto de trabajo y de responsabilidades que deben soportar los trabajadores como consecuencia de la reestructuración interna de la empresa y en ejercicio del “*ius variandi*” del empresario hagan prosperar la acción resolutoria del artículo 50.1.a) ET, deben conllevar un perjuicio en la formación profesional o un menoscabo de la dignidad del trabajador. Así lo ha mantenido reiteradamente el Tribunal Supremo<sup>29</sup>, afirmando que la extinción de trabajo que autoriza el artículo 50.1 ET requiere un doble requisito:

<sup>28</sup> AS 1989/7167.

<sup>29</sup> SSTs 8 de febrero de 1993 (A. 749); 26 de julio 1990 (A. 6483), 5 de marzo 1985 (A. 1277), 21 de septiembre 1987 (A. 6234), entre otras.

- a) Que la empresa de forma unilateral introduzca una modificación sustancial en las condiciones laborales.
- b) Que esta modificación redunde en perjuicio de la formación profesional del trabajador o en menoscabo de su dignidad.

Por último, la actora solicita la extinción del contrato no sólo porque el cambio de funciones lesione su dignidad sino porque también la considera conculcada por una situación que ella califica de acoso moral por parte de sus compañeros de trabajo y por la pasividad de la empresa. En este sentido, hay que decir que la prevención de estas situaciones impone límites al poder empresarial que ha de adoptar medidas que impidan o corrijan estas conductas<sup>30</sup>. No parece que deba apreciarse la existencia de esta situación en el supuesto estudiado. No hay acción del empresario que reúna estos caracteres y la actuación de los demás empleados – consistente en insultos y en manchar sus herramientas de trabajo– fue rápidamente atajada por aquél mediante una nota de advertencia.

No podemos decir que concurren los requisitos necesarios en el caso comentado para que prospere la solicitud de la actora, la cual fundamenta su petición de extinción del contrato en el menoscabo de su dignidad como consecuencia de la supresión de funciones, por lo que es acertada la resolución del Tribunal que desestima el recurso de Suplicación.

<sup>30</sup> Vid. AUVERGNON PH., “*Poder de dirección y respeto a la persona asalariada*”, en AAVV. “*El poder de dirección...*”, op. cit., pg. 53.