

STSJ de Galicia de 20 de noviembre de 2012, recurso 3163/2012

*Control de la actividad del personal laboral: modificación sustancial de las condiciones de trabajo o ius variandi (acceso al texto de la sentencia)*

**Una empleada, personal laboral de un ayuntamiento, recibió un escrito en que se le indicaba que las circunstancias que exijan ausentarse de su puesto deben ser autorizadas y justificadas;** que la jornada comprendía de 8.00 a 15.00 horas y que no formaban parte de sus funciones tareas tales como las gestiones bancarias, comprar en el supermercado etc.

**La empleada entiende que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo,** y más cuando **el anterior alcalde,** que estuvo 16 años en el cargo, **jamás le solicitó formalmente justificación alguna de sus actividades.**

El TSJ desestima el recurso, realizando un repaso jurisprudencial que distingue entre cuándo debe considerarse modificación sustancial y cuándo estamos ante una manifestación del *ius variandi*:

En primer lugar, en su momento el Tribunal Central de Trabajo estimó que **una interpretación racional de tal expresión obligaba a concluir que una modificación de las condiciones del contrato es sustancial cuando objetivamente implica una mayor onerosidad de la prestación de los trabajadores.** Por su parte, el TS tiene declarado que **por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral,** entre ellas pero no sólo, las previstas en el art. 41.1 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que **cuando se trata de simples modificaciones accidentales éstas no tienen dicha condición, siendo manifestaciones del poder de dirección y del *ius variandi* empresarial.** La doctrina estima que debe valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental.

**La mera dirección empresarial o control de la actividad de la recurrente no suponen modificación de condiciones de trabajo,** pues se le efectúa un control de las ausencias, que deberán ser autorizadas y justificadas, y se le expone, básicamente, la descripción de las funciones del puesto de trabajo. En conclusión, **no se transforma el contrato de trabajo ni tampoco aspectos fundamentales del mismo.**