Laboral

Cuándo se puede cambiar una condición sustancial de trabajo

Trabajo como urólogo con contrato laboral para un hospital público de Barcelona con antigüedad desde 1990. Desde entonces, vengo percibiendo un plus en mi nómina correspondiente a mi categoría profesional como jefe de servicio. Ahora se rumorea que el hospital tiene la intención de quitarnos ese plus. ¿Qué tendría que hacer en el caso de que finalmente sucediera? V.D.M. (Barcelona).

DIARIO MEDICO. María García | 27/10/2017 00:00

---

http://www.diariomedico.com/2017/10/27/area-profesional/la-consulta/cuando-se-puede-cambiar-una-condicion-sustancial-de-trabajo

La categoría profesional y complemento salarial reconocidos no pueden ser **modificados unilateralmente por el hospital**. En este caso, no se trata de una remoción de cargo de confianza o modificaciones accidentales o no sustanciales que pertenecen a la esfera del poder de dirección de la empresa (*ius variandi*), sino de una **decisión que no está dentro de la esfera del poder de dirección** del empresario, ya que no solo modifica la categoría profesional sino también el salario que viene percibiendo, que es indisponible.

Por ello, en el caso de que el hospital llevara a cabo esta medida se entendería que se produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Así lo declara la sentencia del **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña**, número 3507/2015 de la Sala de lo Social, de 29 de mayo, que reconoce que la impugnación de una rebaja en la categoría profesional y el salario asociado suponen una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo**.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el personal laboral se regula en el **artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores** y el procedimiento previsto es el que recoge el artículo 138 de la Ley de la Jurisdicción Social. ¿Qué comporta esta situación? Supone que el trabajador dispone de **20 días hábiles**, contados a partir del día siguiente al de la notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores, **para presentar demanda ante los tribunales**, ya que no se trata de un plazo de prescripción que se pueda interrumpir sino que es de caducidad.

Es muy importante tener en cuenta los citados preceptos legales, ya que determinan el procedimiento a seguir en el caso de tener intención de impugnar la decisión empresarial y, además, **fijan los plazos** que tenemos que tener en cuenta para ello.