

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y DE HORARIOS

Las empresas tienen la facultad de organizar a su personal, repartiéndolo en sus centros de trabajo y organizando el horario de su jornada.

Pero eso no quiere decir que puedan modificar las condiciones de un trabajador de forma arbitraria.

Hay dos formas de modificar las condiciones de trabajo: de forma individual, de modo que afecte a un trabajador. O de forma colectiva, esto es, de forma que la modificación afecte a toda la plantilla o una parte de ésta.

1.- Modificaciones individuales:

Movilidad funcional:

La empresa puede encomendar temporalmente a un trabajador una actividad inferior o superior a su categoría profesional pero ha de ser por razones muy justificadas, de forma temporal, y comunicándose por la empresa a los representantes de los trabajadores.

En caso de que se encomiende una actividad de inferior categoría, el trabajador ha de mantener su retribución. Obviamente ello ha de ser muy justificado y sin que pueda resultar vejatorio.

Puede también encomendarse provisionalmente una actividad de superior categoría. Los requisitos de justificación y temporalidad son los mismos pero en este caso sí se cambia el salario, pagándose mientras dure esta situación el sueldo de la categoría superior cuyo trabajo se realiza. En este caso, si la situación se prolonga más allá de seis meses en un año o de ocho meses en dos años, el trabajador puede pedir el ascenso para consolidar la categoría de ese trabajo superior.

Movilidad geográfica:

Si la empresa quiere cambiar de centro de trabajo a un trabajador (siempre que no se trate de un trabajo itinerante ya pactado así, en cuyo caso el cambio es inherente al puesto), ha de tener razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La empresa ha de notificar el cambio al trabajador con una antelación mínima de treinta días.

Ante la comunicación de traslado el trabajador tiene tres opciones:

- Aceptarla. En este caso puede pedir una compensación económica para cubrir sus gastos de traslado y los de su familia.
- No aceptarla y marcharse de la empresa. Ello supone que se le habrá de entregar una indemnización de veinte días de salario por cada año de antigüedad, con un máximo de doce meses de sueldo.
- Si no está de acuerdo con el traslado y no quiere irse de la empresa, el trabajador puede presentar demanda judicial impugnándolo. El juez decidirá si el traslado tiene justificación (con lo cual tendrá que aceptarlo o marcharse con indemnización) o si no la tiene, lo que supondrá que el trabajador habrá de reincorporarse a su centro de trabajo sin trasladarse.
- Si dos cónyuges trabajan en la misma empresa y se traslada a uno de ellos, el otro puede pedir que se le traslade a la misma localidad, y la empresa habrá de hacerlo si cuenta con una plaza de su categoría.

Cambio de horarios.

Si la empresa opta por realizar una modificación en los horarios, o en los turnos de trabajo, sucede lo mismo que en el caso de movilidad geográfica.

Así, el trabajador podrá optar por aceptar el cambio (en este caso no se prevé compensación económica, ya que no supone gastos, a diferencia de los traslados geográficos) o bien irse de la empresa con una indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad con el máximo de doce mensualidades, o bien recurrir ante la jurisdicción Social para que ésta defina si el traslado está justificado (con lo cual ha de aceptarlo o irse con indemnización) o si no lo es (y la empresa habrá de respetar el horario que tenía).

2.- Movilidad colectiva:

Si la empresa quiere realizar cambios sustanciales trasladando a otro centro de trabajo a una parte de la plantilla o a toda ésta, o bien modificando los horarios, las jornadas, el sistema de turnos o el sistema de retribución, habrá de pactarlo con los representantes de los trabajadores, supervisándose las negociaciones por la autoridad laboral. En caso de que no haya acuerdo, decidirán los jueces.