

8

La modificación y suspensión del contrato

8.1 MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional consiste en cambiar las funciones, es decir el trabajo que realiza el trabajador habitualmente en su puesto de trabajo.

El empresario puede cambiar al trabajador de un puesto de trabajo a otro si son categorías profesionales equivalentes. Si al cambiar de puesto lo hace a uno de categoría superior, el trabajador deberá cobrar lo que corresponda a dicha categoría y, si pasa más de 6 meses en el puesto de categoría superior, tiene derecho a solicitar el ascenso.

Si le cambian a un puesto de categoría inferior será de forma justificada y por el tiempo imprescindible y seguirá cobrando el salario de su categoría antes del cambio.

8.2 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica consiste en cambiar al trabajador de lugar geográfico (ciudad o pueblo) para realizar su trabajo. Podrá ser: temporal o definitivo.

- **Temporal:** no puede exceder de 12 meses, el trabajador tiene derecho a cobrar las dietas y los gastos ocasionados. También tiene derecho a 4 días de permiso por cada 3 meses de desplazamiento.

- **Definitivo:** El empresario le deberá comunicar este tipo de desplazamiento al trabajador con una antelación de 30 días y el trabajador podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social, aceptar el traslado, o no aceptarlo y marcharse de la empresa con derecho a una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

8.3 MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El empresario puede modificar de forma justificada la jornada de trabajo, el horario, los turnos de trabajo, el sistema de remuneración y de trabajo. Si al trabajador le perjudica el cambio de jornada, horario o de turnos puede rescindir el contrato, si lo desea, cobrando una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades.

8.4 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es la situación en la que el trabajador no trabaja y el empresario no le paga, pero el trabajador tiene derecho a regresar a su puesto de trabajo. Se trata de una interrupción temporal del contrato de trabajo. Las causas de la suspensión son:

- Acuerdo entre empresario y trabajador
- Incapacidad temporal
- Maternidad o adopción
- Privación de la libertad mientras no exista sentencia condenatoria
- Ejercer un cargo público representativo
- Huelga de los trabajadores
- Fuerza mayor
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias