

La negativa a aceptar cambio de horario y traslado motivará la rescisión barata



La negativa a aceptar cambio de horario y traslado motivará la rescisión barata

Cuando un empresario decida cambiar la jornada, el horario, bajar el sueldo o trasladar a otra ciudad a un empleado, este tendrá que aceptar la decisión. Si no lo hace, la opción que le queda es pedir la rescisión del contrato y recibir por ello la indemnización por despido más barata: 20 días de indemnización con un límite máximo de 9 o 12 mensualidades, según los casos. Luego el trabajador podrá recurrir ante los tribunales, pero esto no detendrá la decisión del empresario, según [la reforma laboral](#). En caso de que el juez considere que la decisión no estaba justificada, el trabajador podrá regresar a su puesto de trabajo en las condiciones que tenía.

Sí que hay diferencias, cuando la decisión del empresario de cambiar las condiciones sustanciales de trabajo, afecten a un 10% de la plantilla. Entonces se abrirá un proceso de negociación. Si las conversaciones acaban sin pacto, y no se encuentra una solución en los mecanismos de mediación intermedios ¿como las comisiones paritarias? entonces entrará en juego la Comisión Nacional de Convenios Colectivos, que designará un árbitro encargado de dictar un laudo de obligado cumplimiento para las dos partes.

Para tomar la decisión de cambiar horario, jornada o trasladar trabajadores, tanto de forma individual como colectiva, será necesario que el empresario la justifique. Para esto, tendrá que señalar causas técnicas, productivas o económicas. En este último caso, la reforma ha definido que dos trimestres consecutivos de caída de ingresos en una empresa servirán como causa económica.

Antes de la reforma, cuando un empresario quería modificar la jornada, dictar algún traslado o descolgarse de un convenio tenía que sentarse a negociar con los representantes de los trabajadores ¿o con una comisión designada al efecto por la plantilla? y llegar a un acuerdo con ellos. En caso de que no hubiera pacto, se llegaba a un callejón sin salida. Es decir, [el empresario no podía cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo sin pacto](#).

- [¿Cómo me afecta la reforma laboral?](#)
- [La reforma abre las puertas a una rebaja general de los sueldos](#)
- [La reforma laboral da luz verde al ERE exprés](#)
- [El Gobierno facilita El despido más barato de 20 días](#)
- [Tres décadas de reformas laborales](#)

[La reforma laboral que el PSOE aprobó en 2010](#) y la reforma de la negociación colectiva trató de resolver esta situación agilizando plazos buscando fórmulas de arbitraje voluntarias. Empresarios y sindicatos llegaron al acuerdo, en el pacto para la solución extrajudicial de conflictos laborales, de impulsar los arbitrajes voluntarios en los convenios de empresa y sectoriales para no llegar a puntos de no retorno. Sin embargo, si no había acuerdo sobre esto, no había una salida prevista.

La nueva reforma laboral ha tratado de sacar del punto muerto estas situaciones fijando un punto final en caso de desacuerdo: la Comisión de Convenios.

El decreto también da la puntilla a los salarios de tramitación, cuyo intento de supresión [provocó la huelga general de 2002](#). Aunque el Gobierno de Aznar rectificó parcialmente, en la práctica las empresas eludían pagar salarios de tramitación (los que se cobran hasta que hay sentencia sobre el despido) admitiendo la improcedencia y pagando la

La negativa a aceptar cambio de horario y traslado motivará la rescisión barata

indemnización de 45 días. Ahora no habrá salarios de tramitación ni siquiera si se despide con 20 días y luego el juez lo declara improcedente.

[el pais](#)



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original