

CAPÍTULO II

Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

- Se añade a la regulación el supuesto de reducción de jornada
- Aplicación de procedimiento específico de suspensión de contrato por causas objetivas con independencia del número de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores afectados
- No genera derecho a indemnización la autorización de la medida suspensiva
- Existe reducción de jornada por causas objetivas cuando se produzca una disminución englobada entre el 10% y el 70% de la jornada
- Derecho de reposición de prestación por desempleo a trabajadores cesados antes del vigor de la presente norma si fueron afectados por ERE temporal o reducción de jornada

Reforma Laboral	Estatuto de los Trabajadores ANTES DE LA REFORMA	Estatuto de los Trabajadores DESPUÉS DE LA REFORMA
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo</p>		
<p style="text-align: center;">ARTÍCULO 7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN</p>		
<p>Única: Modificación del art. 47</p>	<p><b>Artículo 47. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</b></p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, <u>excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.</u></p> <p>La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el</p>	<p><b>Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</b></p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, <b>con las siguientes especialidades:</b></p> <p><b>a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</b></p> <p>b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p><b>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el</b></p>

	<p>expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p><u>2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</u></p> <p><i>No se suprime el texto, sólo se reenumera el apartado</i></p>	<p>expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. <b>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</b></p> <p><b>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.</b></p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p>
<p>DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES <sup>1</sup></p>		
<p><b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA</b></p> <p>NORMAS RELATIVAS A LA AMPLIACIÓN DE LA BONIFICACIÓN POR MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y DE LA REPOSICIÓN DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO</p>		
<p>Disp. Transitoria 5<sup>a</sup></p>	<p>1. Las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en el presente real decreto-ley. En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.</p> <p>2. A los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley en los supuestos establecidos en el artículo 3.1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato.</p>	

<sup>1</sup> Las DISPOSICIONES del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, no introducen modificaciones al Estatuto de los Trabajadores pero sí aclaran distintos aspectos de la normativa laboral