



Universidad
Carlos III de Madrid



Esta es una version post-print del siguiente documento:

Mercader Uguina, J. R. y Nieto Rojas, P. (2011): La reducción de jornada por razones, económicas, técnicas, organizativas o productivas. En: Monereo Pérez, J. L., Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. A. (dirs. y coord.). *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Granada, Comares, pp. 299-325.

© Comares, 2011

LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZONES ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS

Jesús R. Mercader Uguina
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad Carlos III de Madrid

Patricia Nieto Rojas
Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Índice:

- I. La reducción de jornada como instrumento de ajuste de empleo
- II. La histórica y anómica regulación de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas
- III. La importación del modelo alemán: Razones y sinrazones
- IV. Régimen jurídico laboral de las reducciones de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción
 - 1. La temporalidad de la medida como presupuesto
 - 2. Módulo de referencia de la reducción
 - 3. El expediente de regulación de empleo como cauce para la reducción temporal de jornada
 - 3.1. La aplicación del procedimiento al margen del número de trabajadores afectados
 - 3.2. Matizaciones en las exigencias causales
 - 3.3. Identidades en el procedimiento administrativo
 - 3.4. La prohibición de la realización de horas extraordinarias, salvo en supuestos de fuerza mayor.
 - 3.5. Apoyo a la formación durante los períodos de reducción de jornada
- V. El desempleo parcial por reducción temporal de la jornada ordinaria en virtud de ERE
 - 1. Situación legal de desempleo
 - 2. Cuantía de la prestación
 - 3. Consumo de la prestación por desempleo
 - 4. Reposición del derecho a la prestación por desempleo
 - 4.1 Reposición cuando tras un periodo de reducción de jornada, se extingue el contrato de trabajo
 - 4.2 Reposición cuando tras un periodo de reducción de jornada, se vuelve a suspender el contrato o a reducir la jornada
- VI. Incentivos a la reducción temporal de la jornada
- VII. Bibliografía

I. LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE DE EMPLEO

Las reducciones de jornada derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, responden a una inequívoca finalidad de preservación de puestos de trabajo, distinguiendo entre coyunturas desfavorables, pero previsiblemente temporales, y situaciones irreversibles de inviabilidad empresarial, y evitando que las primeras lleven definitivamente a la extinción de las relaciones de trabajo, mediante la asunción

temporal de parte de los costes salariales por la protección al desempleo. Ahora bien, en la práctica, la verdadera virtualidad de preservación de empleo es más matizada. No son pocos los casos, desgraciadamente, en los que, tras un período más o menos largo en situación de reducción de jornada por este cauce, se produce *a posteriori* la extinción de la relación laboral.

Más allá de los costes sociales y la carga pública que supone, el recurso a los despidos como solución a las crisis es malo para las empresas. La difícil recomposición de sus recursos humanos, sus estructuras organizativas y sistemas de trabajo constituye un lastre considerable una vez superada la crisis. Frente a esta alternativa destructiva, el reparto del trabajo defensivo a través de las reducciones de jornada ofrece un mecanismo de ajuste laboral más humano, socialmente responsable y lúcido respecto del interés a largo plazo de las empresas que preservan así la continuidad de sus equipos.

No sorprende, por ello, que la Exposición de Motivos de la Ley 35/2010 haya sostenido la necesidad de potenciar estas fórmulas en tanto que con ellas se permitiría el mantenimiento del empleo en situaciones de crisis económica, *“reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas”*. Con este objetivo se adiciona un segundo apartado al art. 47 ET: *“la jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual”*; y un cuarto que establece que: *“Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad”*.

En algunos sectores productivos, especialmente vinculados al sector de la automoción, ha sido una práctica generalizada la previsión convencional de otros mecanismos de flexibilidad que, con denominación diversa, (bolsas de horas, sistema de paros técnicos, días de exceso o reducción de jornada, sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo, crédito de horas...) han instrumentado sistemas eficaces de ajuste en el tiempo de trabajo. Buen ejemplo de ello es el *Acuerdo Marco de Excepcionalidad* de Michelin (AME), negociado entre la empresa, UGT y CCOO (después se adhirieron CSI y USO). En él, los trabajadores aceptaron en el mismo reducir la jornada anual en un máximo de 70 días –según las exigencias de la producción–, de carácter recuperable a lo largo de cinco años. Sin duda, este tipo de actuaciones pueden tener importantes ventajas en una situación de crisis como la que estamos atravesando en estos momentos. Estas fórmulas comportan, en suma, desde el punto de vista de la cultura de las relaciones industriales aspectos positivos que deben ser promocionados ⁽¹⁾: de un lado, la flexibilidad laboral interna que implica capacidad de adaptación a las circunstancias del mercado, y que puede tener una proyección positiva en momentos de expansión; y, de otro, un

¹ JAUREGUI, R., EGEA, F., DE LA PUERTA, J., *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*, Barcelona, Paidós, 1998, p. 253. Para una reflexión general sobre las políticas de reducción del tiempo de trabajo, MERCADER UGUINA, J.R., *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid, Lex Nova, 2002, pp.145-154.

compromiso entre trabajadores y empresarios por la continuidad del proyecto empresarial y la estabilidad laboral que refuerza el diálogo interno en la empresa.

II. LA HISTÓRICA Y ANÓMICA REGULACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS

El recurso a las medidas de reducción de jornada cuando mediaban razones económicas, técnicas organizativas o de producción cuenta con una larga tradición si bien, como seguidamente tendremos oportunidad de analizar, no siempre ha resultado sencilla su articulación práctica. Si nos remontamos en el tiempo, la primera disposición que encontramos referente a esta materia podemos ubicarla en el art. 6.3 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo. La misma exigía para la declaración de la situación legal de desempleo en los supuestos de desempleo parcial la existencia de una reducción de jornada (en una tercera parte al menos) establecida previamente la correspondiente autorización administrativa. Dicha autorización administrativa, según precisaba el art. 1.4 del RD. 625/1985, de 2 de abril, de desarrollo de la Ley anterior, era la dictada por la autoridad laboral competente en expediente de regulación de empleo o modificación de las condiciones de trabajo. Se aludía con ello a las dos vías por las que podía producirse una reducción de la jornada del trabajador por iniciativa del empresario y con pérdida proporcional del salario: la modificación sustancial de condiciones de trabajo, prevista en el art. 41 ET/1980 y justificada por la concurrencia de "probadas razones técnicas, organizativas o productivas", y el expediente de regulación de empleo contemplado en los arts. 47 y 51 de la misma Ley para los supuestos de concurrencia de causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

La reforma del Estatuto de los trabajadores realizada en 1994 y recogida en el vigente texto refundido aprobado por RDLeg 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, ET) afectó, entre otras múltiples cuestiones, a la supresión de la autorización administrativa en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El art. 41 ET resultante de dicha reforma estableció la posibilidad de que la dirección de la empresa acordara modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que pudieran afectar, entre otras, a la jornada de trabajo, en virtud de la existencia de "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción" y a través de un procedimiento, diferenciado según se trate de modificaciones de alcance individual o colectivo, que otorga en último extremo al empresario el derecho a adoptar la decisión final de modificación, siendo ésta inmediatamente ejecutiva sin perjuicio de la posibilidad de su impugnación en vía judicial. Por el contrario, se mantuvo la exigencia de autorización administrativa en el caso de los expedientes de extinción y suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (arts. 47 y 51 LET), en cuyo ámbito (en particular, en el de las suspensiones de contratos del art. 47 ET) se ha considerado pacíficamente amparado, aunque careciendo de un tratamiento específico en la norma laboral, el supuesto de reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas señaladas.

La adaptación de la norma de Seguridad Social a la reforma laboral se produjo unos meses después mediante la aprobación de la Ley General de la Seguridad Social. En este texto refundido, el antiguo artículo 6.4 de la Ley 31/1984 se convirtió en el punto 3 del

número 1 del artículo 208, adoptando la siguiente redacción: «Se encuentran incluidos en situación legal de desempleo los trabajadores, cuando se reduzca en una tercera parte, al menos, la jornada de trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente». En el art. 203.3 se definía el desempleo parcial como la situación del trabajador que “vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción” y añadía que, a estos efectos, se entiende por “reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de la vigencia del contrato de trabajo”. En desarrollo de dicha reforma legal, el RD. 43/1996, de 19 de enero, modificó el art. 1.4 RD. 625/1985, de 2 de abril, vigente en cuanto no se opusiera a la Ley general de la Seguridad Social, estableciendo que la situación legal de desempleo en el supuesto considerado se acreditará "cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria de trabajo en, al menos, una tercera parte, en virtud de la autorización conferida al empresario para reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores por resolución dictada por la Autoridad Laboral competente en expediente de regulación de empleo".

Aunque el RD. 43/1996 eliminase la referencia a la autorización de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y remitiese la exigible autorización a un expediente de regulación de empleo, no podía extenderse este procedimiento de regulación de empleo, previsto legalmente para las suspensiones de contratos de todo tipo, los despidos por causa mayor y los despidos colectivos por causa económica, productiva, técnica u organizativa, a otros supuestos como son las reducciones de jornada. Y, por tanto, la exigencia de autorización administrativa de las reducciones de jornada para la causación de la prestación por desempleo no era aplicable, al separarse el desarrollo reglamentario de la legalidad vigente.

Frente a la aplicación que la entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuó de dicho precepto, en el sentido de considerar únicamente cubiertas las reducciones temporales de jornada autorizadas en expediente de regulación de empleo y no las reducciones (definitivas) decididas por el empresario como modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo del art. 41 ET, recayeron varias Sentencias del Tribunal Supremo dictadas en unificación de doctrina entendiéndose que las reducciones definitivas o indefinidas de la jornada seguían estando incluidas en el ámbito de la protección por desempleo, interpretando que el adverbio "temporalmente" utilizado por el legislador no debía entenderse referido a la vigencia limitada en el tiempo de la medida de reducción de jornada, sino a la materia de la misma, en cuanto referida a la "duración" de la jornada (STS de 14 de julio de 1997, entre otras). En cuanto al segundo de los requisitos, el relativo a la necesaria autorización administrativa de la reducción de jornada, el propio Tribunal Supremo consideró, entre otras, en SSTs de 22 de octubre de 1997 y 11 de mayo de 1998, que no era tampoco exigible el mismo, pues ello dejaría fuera de protección las reducciones de jornada de carácter individual, que no precisan de autorización administrativa, al haber quedado ésta eliminada del art. 41 ET, por lo que, si para la reducción de jornada no es en absoluto necesaria una autorización administrativa, no puede exigirse tampoco para la prestación de desempleo, que trata de paliar el defecto de renta de quien legalmente se ve privado de una parte de sus ingresos.

Esta línea de interpretación, en virtud de la cual se reconoció el derecho a prestaciones por desempleo en supuestos de reducciones definitivas de la jornada de trabajo operadas al amparo del art. 41 ET, decayó, sin embargo, a raíz de la entrada en vigor del RDL 15/1998, de 27 de noviembre, que, con adecuado rango legal, salvando las dudas que en tal sentido había planteado el RD. 43/1996, clarificó definitivamente la cuestión mediante el añadido al art. 203.3 de un segundo párrafo en los términos anteriormente señalados. A raíz de esta última modificación legal, no revestía duda el hecho de que la voluntad del legislador era configurar el desempleo parcial como contingencia protegida en relación únicamente con los supuestos de reducción de jornada autorizados de forma temporal por la autoridad laboral como medida de regulación de empleo, dejando, por el contrario, fuera de dicha cobertura a las reducciones definitivas o de duración indefinida decididas por el empresario al amparo del art. 41 ET.

No obstante, interesa señalar que la reforma legal citada no sirvió para concluir el complejo y azaroso devenir legislativo. En efecto, a raíz de la nueva regulación del contrato a tiempo parcial introducida en el art. 12 ET por el RDL 15/1998, de 27 de noviembre, dejó de ser posible al amparo del art. 41 ET una reducción de la jornada de trabajo en más de un tercio de su duración impuesta al trabajador en contra de su voluntad, dado que una tal reducción de jornada implicaría la conversión del contrato a tiempo completo en un contrato "a tiempo parcial" y tal conversión "tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo" [art. 12.4 e) LET], de manera que la exclusión legal de la protección por desempleo de las situaciones derivadas de dichos supuestos habría de ser valorada, a partir de dicho momento, teniendo en cuenta el dato legal sobrevenido del carácter necesariamente voluntario para el trabajador de tales modificaciones. Posición que quedó refrendada tras reforma de la definición legal del contrato a tiempo parcial operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, a partir de la cual cualquier reducción de jornada por debajo de la ordinaria implica la conversión del contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y, por lo tanto, conlleva necesariamente la exigencia de voluntariedad en la reducción y la exclusión de la aplicación del art. 41 ET.

Con posterioridad, el Tribunal Constitucional vino a ratificar la citada interpretación al sostener que la voluntad del legislador es configurar el desempleo parcial como contingencia protegida en relación únicamente con los supuestos de reducción de jornada autorizados de forma temporal por la autoridad laboral como medida de regulación de empleo, dejando por el contrario fuera de dicha cobertura a las reducciones definitivas o de duración indefinida al amparo del art. 41 ET. La STC 213/2005, de 21 de julio (²), sostiene que esta disparidad normativa encuentra su justificación en una opción legislativa legítima que limita el reconocimiento de la situación de desempleo parcial a aquellos supuestos que configuran una situación meramente coyuntural, con el control de la autoridad laboral, y, en consecuencia, no admite que esta regulación vulnere el principio de igualdad ante la ley, puesto que no se trata de situaciones homogéneas o equiparables, existiendo diferencias sustanciales entre

² Sobre la citada sentencia, vid., F.J. TOROLLO GONZALEZ, *Constitucionalidad de la limitación del desempleo parcial a las reducciones temporales de jornada en expedientes de regulación de empleo*, en M. Alonso Olea y A. Montoya Melgar, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Madrid, Civitas, 2006, XXIII, pp. 236-252.

una y otra en la naturaleza misma de la alteración de la relación laboral, las causas que la justifican, el alcance del control público sobre la concurrencia de dichas causas y las posibilidades de reacción de los trabajadores disconformes con la modificación operada, lo que justifica que la reducción temporal de jornada autorizada en un ERE genere la situación legal de desempleo parcial y no se autorice la reducción de jornada al amparo del art. 41 ET.

Sea por la complejidad de una tan retorcida solución jurídica o fuera por otros factores, lo cierto es que el recurso a la reducción de jornada como mecanismo de mantenimiento de empleo no ha sido especialmente utilizado, como prueba el dato proporcionado por el MTIN en relación a los ERE autorizados durante el año 2009 (19.400), de los que el 20,52% del total (3.982) fueron de extinción de contratos; el 68,48% (13.287) de suspensión temporal de contratos y sólo el 11% (2.131) de reducción de jornada. Tendencia que se confirma en los datos disponibles respecto al intervalo comprendido entre los meses enero a mayo de 2010, puesto que de los 7253 expedientes, sólo el 11,16% (810) fueron dirigidos a la reducción de jornada.

III. LA IMPORTACIÓN DEL MODELO ALEMÁN: RAZONES Y SINRAZONES

En el anterior contexto, los excelentes resultados obtenidos en otras realidades comparadas como instrumento de lucha frente a la crisis a través del recurso a las medidas de reducción de jornada han animado al legislador español a transitar por tan exitosos caminos. Por ello, en la nueva regulación de la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se observa el intento de importar a nuestro país una institución de contornos claramente inspirados en el modelo alemán de reducción de jornada denominado *kurzarbeit* (“jornada reducida”) ⁽³⁾.

Este programa consiste en la creación de una compensación económica por reducción de la jornada de trabajo (reducción que puede ser parcial o completa), que permite a los trabajadores contrarrestar parte de la pérdida salarial derivada del recorte de horas de trabajo con el cobro parcial de un subsidio. En Alemania, el trabajador compatibiliza una prestación (*Kurzarbeitergeld*) con el mantenimiento de la relación laboral a tiempo parcial; su función es, de una parte, compensar la pérdida de salario de los trabajadores con jornada reducida y, de otra, evitar despidos por causas económicas ⁽⁴⁾. Esta posibilidad no es una facultad discrecional del empresario, sino que su articulación exige el cumplimiento de varios requisitos: a) la reducción de horario debe suponer una pérdida salarial de al menos el 10%; b) debe ser aprobado por la Agencia Laboral

³ Aunque este programa existía antes del inicio de la crisis económica, su duración era de seis meses y ahora se ha incrementado hasta veinticuatro. Sobre este modelo, VELASCO PORTERO, M.T., FRÖHLICH, M., *Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España*, AL, nº 14, 2010. Especialmente apartado III.

⁴ Por cada empleo que se salva con la jornada reducida la Agencia ahorra unos 900 euros. Según el plan presupuestario, mientras que un trabajador en jornada reducida cuesta a la Agencia 590 euros al mes, el coste por un desempleado es de 1.500 euros. En marzo la recesión obligó a 1,11 millones de trabajadores a acogerse a la reducción de jornada en unas 36.000 empresas. La tendencia es decreciente: mientras que en marzo se registraron 665.000 solicitudes, en abril fueron 440.000 y en mayo 290.000. Desde octubre de 2008 han solicitado la subvención 96.500 empresas para unos 2,86 millones de trabajadores. Según el informe contenido en MTIN, *Actualidad Internacional Sociolaboral*, 2009, nº 126.

Federal Alemana y por el comité de empresa que debe participar de manera plena en las decisiones. Así, la empresa tendrá que acordar con los representantes de los trabajadores la forma de proceder a esta reducción, los trabajadores afectados por la medida, así como su duración; y c) las ayudas públicas por la reducción de jornada cubren el 60% del salario perdido y hasta el 67% si el trabajador tiene hijos a su cargo. Además, el período máximo de duración de la reducción es de 24 meses si bien a partir del séptimo mes la Agencia Federal de Empleo se hace cargo de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social. El Gobierno cubre el 100% de los gastos de formación (incluyendo transporte y cuidado de niños) que conlleven la obtención de un diploma profesional para quienes no lo posean. Esta cobertura se reduce (entre el 25 y el 80%) para los trabajadores que ya tienen un diploma profesional previo.

Esta vinculación entre la reducción de jornada fomentada públicamente y la participación en acciones formativas también es exigida en Holanda, de forma que sin un plan concreto de recualificación, el Gobierno no financia la reducción de horas. En relación a su ámbito subjetivo, en el citado país específicamente dirigido a trabajadores especializados (*vakkrachten*) en empresas con una caída temporal fuerte en la demanda. Respecto a su eficacia, el organismo ejecutor ha cuestionado su operatividad, especialmente por la dificultad de acreditar los criterios formativos exigidos.

Aunque el atractivo de estos esquemas es indudable, ya que prometen mantener el empleo y el capital humano de los trabajadores intactos con un coste presupuestario potencialmente reducido, lo cierto es que su aplicación a nuestro país puede no resultar tan favorable. En efecto, mientras que la crisis experimentada por la economía germana es temporal causada por la fuerte caída del comercio internacional, la española tiene un componente permanente que es clave: el fin del *boom* inmobiliario que nos llevó a construir dos de cada tres viviendas nuevas en la Unión Europea entre 1999 y 2007. El dato es importante si tenemos en cuenta que la citada medida en países como Alemania se ha concentrado en industrias de media/alta tecnología y ha afectado a trabajadores cualificados difíciles de reemplazar realidad que, desgraciadamente, no es la española. En suma, como han sintetizado Fernández-Villaverde y Garicano, “primero, la gran destrucción de empleo ya ha tenido lugar y la situación económica requiere un cambio de la estructura económica del país. Segundo, la implementación es compleja y el coste elevado. El balance del análisis sugiere que otros programas, fundamentalmente basados en las reformas estructurales del mercado de trabajo, tienen más posibilidades de resolver los problemas de la economía española”⁽⁵⁾.

IV. RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Como es sabido, el art. 12.4 ET señala que *«la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de*

⁵ FERNÁNDEZ-VILLAVERDE, J., GARICANO, L., *¿Qué papel deben jugar los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?*, en AAVV, *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Madrid, FEDEA, 2009, p. 3. <http://www.crisis09.es>.

una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) (esto es, «jornada de trabajo») *del apartado 1 del art. 41*». Tal regulación descarta que el empresario pueda imponer la novación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial. Por su parte, el art. 41 ET, si bien podría ser una vía que permitiese la reducción de jornada ⁽⁶⁾, lo cierto es que la exigencia de la previa autorización administrativa como medio de acceso a la prestación por desempleo convierte a esta vía, como hemos visto, en difícilmente transitable. De igual modo, si bien cabe cuestionar la licitud de cláusulas convencionales que facultan al empresario bien unilateralmente, bien por acuerdo, a proceder a una reducción de la jornada con la consiguiente reducción del salario sin acudir al procedimiento previsto en el art. 47 ET, tal posibilidad se toparía, igualmente, con la imposibilidad del acceso a la protección por desempleo.

Las dificultades anteriormente planteadas, hacen que la vía natural de acceso a la reducción de jornada cuando median causas económicas, técnicas y organizativas sea la que proporciona el art. 47.2 ET, que establece que la jornada de trabajo podrá reducirse por las citadas causas con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior, esto es, el expediente de regulación temporal de empleo. De este modo, la adopción de esa decisión requiere los mismos trámites que los previstos para la suspensión de los contratos cuando median las citadas razones. La Ley 35/2010, como venimos señalando, ha apostado por la promoción de esta figura a través de un “aggiornamento” de su clásica morforlogía, lo que se ha llevado a cabo a través de una nueva redacción de art. 47.2 ET que contiene una regulación específica, aunque breve, para estas situaciones.

1. La temporalidad de la medida como presupuesto

Conforme al art. 47.2 ET, la temporalidad es un elemento esencial en la definición de la reducción de la jornada. El precepto se refiere expresamente a la “*disminución temporal*” del tiempo de trabajo. Esto se confirma en la regulación de la protección de desempleo, al señalar expresamente que se entiende por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo (art. 203. 3 LGSS). La exclusión afecta, incluso, a los contratos temporales, respecto de los cuales no puede adoptarse el acuerdo, o en su caso, autorizarse una reducción de jornada que alcance el resto de su vigencia.

⁶ El Tribunal Supremo parece haber admitido la posibilidad de llevar a cabo una reducción de jornada por la vía del art. 41 ET, partiendo de la base de que su carácter temporal y la falta de voluntariedad no implican una novación extintiva de la relación de trabajo. Así, la STS14 de mayo de 2007 (R° 85/2006) señala que “*la imposición unilateral de jornada reducida [con carácter individual o colectivo] e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos [contrato a tiempo parcial] únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requirente de la voluntad concorde del trabajador*”. En la misma línea, STS 18 de septiembre de 2008 (R° 1875/2007). También la doctrina de suplicación admite la reducción de jornada ex art. 41 ET (STSJ País Vasco, 12 de enero de 2010, R° 2303/2009 y STSJ Aragón 16 de junio de 2009, R° 428/2009).

2. Módulo de referencia de la reducción

El art. 47.2 ET prevé que “*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 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual*”. La nueva regulación supone, en primer lugar, una minoración de los requisitos cuantitativos contemplados en la regulación anterior. En ella, la mínima reducción era un tercio de la jornada –para poder acceder a la prestación por desempleo ex art. 203 LGSS-, y ahora el referido mínimo se sitúa en un 10% y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

Tal y como se define el concepto de reducción de jornada, ésta opera sobre la jornada ordinaria del trabajador. Por ello, podría admitirse que la reducción de jornada pueda afectar a trabajadores con contrato a tiempo parcial siempre que se cumplan el resto de los requisitos, esto es, que la reducción tenga carácter temporal, se trate de reducciones que afecten a la jornada ordinaria de estos trabajadores dentro de los límites, mínimo y máximo, previstos, y siempre que se autoricen por la administración competente.

De acuerdo con la definición del art. 47.2 ET, la reducción de la jornada puede producirse tomando como módulo de referencia la jornada diaria, semanal, mensual o anual, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo señalados. Cabe concluir, por ello, que quedan excluidas las reducciones inferiores al 10% de cualquiera de esas jornadas y las que superen el 70%. Esta exclusión no impide que puedan pactarse, individual o colectivamente, tales reducciones de jornada. Pero es evidente que no tiene mucho sentido que el legislador equipare estos dos supuestos, puesto que, a pesar de que tanto si reduce menos del 10% de la jornada como si lo hace más del 70% no se accede a desempleo parcial, el efecto sobre el trabajador es muy distinto en cada uno de estos casos, mientras una reducción de menos del 10% de la jornada es poco significativa, una reducción de más del 70% es casi una suspensión del contrato (⁷). Para el legislador, sin embargo, la consecuencia en ambos casos es la misma, tales reducciones no podrán ser consideradas ni desempleo parcial ni desempleo total, quedando excluidas de la protección por desempleo. Debe tenerse en cuenta, no obstante, que la falta de protección por desempleo se produce únicamente cuando la reducción de jornada por encima o por debajo de estos límites se aplica sobre la jornada diaria, pues si el módulo de referencia es la jornada semanal, mensual o anual, y la reducción determina el cese de la actividad durante días completos, podría tramitarse como suspensión y obtener la protección por desempleo total.

La regulación contenida en la Ley 35/2010 flexibiliza de forma notable la fórmula de computar la reducción de jornada, hasta el punto de confundirla, en algún caso, con la

⁷ Muy críticos con esta regulación, VELASCO PORTERO, M.T., FRÖHLICH, M., *La reducción de jornada por motivos económicos: el modelo alemán como referencia*, cit, p. 346. GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La fascinación de los modelos o el kurzarbeit a la española*, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., (Dir), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid, Lex Nova, 2010, p. 192.

suspensión. La misma podrá consistir en una reducción de unas horas al año, al mes, a la semana o al día y, por tanto, concretarse en no trabajar determinados días o en reducir la jornada de todos o parte de los días del período computado. Los efectos de esta situación serán especialmente relevantes a la hora de determinar si el desempleo aplicable es total o parcial pero no en cuanto a la licitud de la medida. De este modo, el desempleo será total temporal (art. 203.2 LGSS) cuando se trate de un cese total de la actividad durante días completos, continuados o alternos, al menos por un día completo de trabajo; mientras que estaremos en presencia de una situación de desempleo parcial temporal (art. 203.3 LGSS), las que suponen una reducción de la jornada ordinaria diaria entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%, ambos porcentajes inclusive.

Finalmente, el legislador no establece ninguna duración máxima de esta reducción de jornada con la única salvedad de que esta medida sea temporal. Sólo de manera indirecta se fija un límite de referencia temporal en el art. 1 Ley 27/2009 cuando se prevé que la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores en situaciones de reducción temporal de jornada que hayan sido autorizadas en expedientes de regulación de empleo, en ningún caso podrá superar los 240 días por trabajador.

3. El expediente de regulación de empleo como cauce para la reducción temporal de jornada

Conforme a este precepto, la jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior, esto es, el expediente de regulación temporal de empleo. De este modo, la adopción de esa decisión requiere los mismos trámites que los previstos para la suspensión de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. No obstante, tal identificación se encuentra sometida a diversas matizaciones

3.1. La aplicación del procedimiento al margen del número de trabajadores afectados

Señala el art. 47 ET que “*el procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión*”, lo que supone que todas las empresas han de acudir a esta medida de ajuste y no sólo las que se sitúen en los umbrales del art. 51.1 ET. Como es sobradamente conocido, dicho precepto califica como despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, afecte al menos a 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores, al 10% de los trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, a 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores y a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco y se haya producido el cese total de la actividad empresarial fundada en aquellas causas.

La exigencia de esta autorización, con independencia del número de trabajadores afectados por la medida, obedece a razones de control en relación con el acceso a las

prestaciones por desempleo. Y ello a pesar de las críticas especialmente acertadas a las que esta regulación había sido sometida, dado que puede resultar, cuando menos, paradójico, que siendo los efectos de la regulación menos gravosos que los extintivos, aquélla esté sometida siempre, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, a autorización administrativa, mientras que para la extinción este requisito sólo es preceptivo respecto de las extinciones que poseen carácter colectivo ⁽⁸⁾.

3.2. Matizaciones en las exigencias causales

En relación a las causas que pueden justificar el recurso la iniciación del expediente, el legislador no establece ninguna particularidad, por lo que habrá que remitirse a la regulación prevista para la suspensión contractual. Nuevamente se reitera que cuando concurren probadas causas organizativas, económicas, técnicas o de producción, las empresas podrán modificar de forma sustancial determinadas condiciones laborales e incluso suspender los contratos de trabajo, previa autorización de la Autoridad Laboral. En todo caso, esta reducción de jornada debe entenderse como una alternativa a la reducción de plantilla, mucho menos gravosa y lesiva para los intereses de los trabajadores que la flexibilidad externa donde las decisiones empresariales suponen la pérdida de empleo.

Aunque la remisión del art. 47 ET a las causas del art. 51 ET induzca a entender que las causas alegadas han de tener la misma entidad que las previstas para acudir a un procedimiento extintivo, la propia redacción contenida en el art. 47 ET en lo atinente a este aspecto y que no ha sido modificada en la reforma es más flexible ⁽⁹⁾, de modo que “la autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el 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” frente a la redacción contenida en el art. 51 ET en lo que hace a las causas extintivas donde se establece que de las causas esgrimidas se “deduce la razonabilidad” de la decisión extintiva. No obstante, no es infrecuente que el expediente de regulación de empleo incluya la autorización a un mismo tiempo de cierto número de extinciones, suspensiones contractuales y reducciones de jornada ⁽¹⁰⁾.

Con todo, la diferencia esencial entre las causas del art. 47 ET y las del art. 51 ET (y por extensión las del art. 52. c) ET) es la naturaleza temporal de la causa; es necesaria la existencia de una dificultad o vicisitud negativa pero habrá de acreditarse la naturaleza coyuntural de tal situación, pues lo que no tendría sentido es acudir a este mecanismo si la empresa ya no es viable. En la documentación que se presente tendrá que probarse que la medida de ajuste propuesta es necesaria para superar esta situación, y apoyar dicha afirmación en el informe de viabilidad de la actividad económica de la empresa. La mayor dificultad estriba, de un lado, en acreditar que las causas que justifican su

⁸ DESDENTADO BONETE, A., *Suspensión y extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción; y por fuerza mayor (arts 47 y 51)*, REDT, nº 100, 2000, p. 983.

⁹ GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La fascinación de los modelos o el kurzarbeit a la española*, cit, p. 195.

¹⁰ CHARRO BAENA, P., *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, en AAVV. SEMPERE NAVARRO, A., (Dir), *La reforma laboral 2010. Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* Navarra, Aranzadi, 2010, p. 354.

articulación tienen la suficiente entidad y, de otro, que esta situación es coyuntural y como derivada de ésta que la reducción temporal propuesta es una medida suficiente y eficiente para superar los problemas de la empresa, puesto que no tiene ningún sentido acudir a este mecanismo con los costes que origina en relación a la protección social de los trabajadores incurso en el mismo, si no existe, al menos, una expectativa razonable de que la situación cambiará en un futuro propio y, por tanto, que este empleo, ahora reducido, volverá a ser necesario en su integridad (¹¹).

3.3. Identidades en el procedimiento administrativo

En relación al procedimiento, se inicia ante la autoridad competente mediante solicitud del empresario. Cabría plantearse si los propios trabajadores (a través de sus representantes) pueden tomar la iniciativa cuando racionalmente se presume que, de no iniciarse el procedimiento, se pueden producir perjuicios de imposible o difícil reparación, como ocurre en relación al procedimiento extintivo. La legitimación a los representantes en los términos del art. 51.9 ET se justifica en la existencia de una situación de grave desequilibrio económico-financiero frente al carácter temporal del expediente suspensivo o de reducción en los que la idea de recuperación resulta intrínseca a la articulación de dicho instrumento, y, en consecuencia, la colaboración de los trabajadores es esencial. Nada impide que el expediente de reducción pueda iniciarse a instancia de los representantes legales de los trabajadores en los mismos términos y conforme a las mismas circunstancias que las previstas para el inicio de un expediente extintivo (¹²).

Simultáneamente, debe iniciarse un periodo de consultas que, a tenor de lo dispuesto en el art. 47.1 ET, se reduce a la mitad del plazo al que se refiere el art. 51.4 ET que, como es sabido, es de 15 días, y la documentación será la estrictamente necesaria conforme a lo dispuesto en el art. 6 RD. 43/1996. Sería bueno que en el propio Plan que se presente a la Autoridad Laboral se contemplen medidas de evaluación o revisión periódicas, de modo que se vincule esta reducción al mantenimiento de la causa que la originó.

La autoridad laboral, tras la tramitación del oportuno expediente, procederá a autorizar o no al empresario la reducción de jornada en función de que se acredite por parte de éste la concurrencia de las causas económicas o tecnológicas alegadas. La resolución administrativa que pone fin al expediente meramente autoriza al empresario a que reduzca la jornada de los trabajadores afectados en los términos planteados. De este modo, el empresario estará facultado para utilizar o no dicha autorización en los términos solicitados, según resulte necesario atendiendo a la concreta situación de la empresa. Ello supone, en suma, que, autorizada por la autoridad laboral una reducción de jornada en un determinado porcentaje, la empresa podrá, sin afectar a la legalidad de la solicitud ni a los efectos sobre la prestación de desempleo, usar la misma en un

¹¹ GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La fascinación de los modelos o el kurzarbeit a la española*, cit., p. 182

¹² En la misma tesis, GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La fascinación de los modelos o el kurzarbeit a la española*, cit., p. 197. En contra, SOLÁ MONELLS, X., *La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales*. Madrid, La Ley, 2002, p. 261. CHARRO BAENA, P., *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción*, cit. p. 360.

porcentaje más reducido del autorizado (¹³). En todo caso, sus efectos, que nunca pueden tener eficacia retroactiva, se producirían desde que se decida por el empresario hacer uso de tal autorización.

En relación a las empresas sometidas a procedimiento concursal, les resultarán de aplicación las previsiones contempladas en el art. 64 LC (¹⁴). Es importante precisar que el citado precepto se refiere a la suspensión “colectiva” de los contratos de trabajo. No obstante, hay que recordar que toda suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivada de fuerza mayor prevista en el art. 47 ET, con independencia de los trabajadores afectados, debe ser autorizada por la autoridad laboral. En coherencia con lo anterior, parece, por tanto, que, aunque literalmente se habla de suspensiones colectivas, toda suspensión por estas causas debiera ser autorizada por el Juez del concurso, con independencia del número de trabajadores afectados. En todo caso, el auto del Juez del concurso que acuerda la suspensión de los contratos de trabajo, produce las mismas consecuencias que la resolución administrativa de la autoridad laboral recaída en un expediente de regulación de empleo, “a efectos del acceso de los trabajadores a la situación legal de desempleo” (art. 64.7, párrafo segundo, LC). La nueva redacción del artículo 208.1.2) LGSS, introducida por la DF 16.4 LC, establece que se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores “cuando se suspenda su relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal”. Este último inciso confirma, por lo demás, que sólo si hay resolución judicial se produce la situación legal de desempleo.

3.4 La prohibición de la realización de horas extraordinarias, salvo en supuestos de fuerza mayor

El art. 47.2 ET prohíbe la realización de horas extraordinarias “*salvo fuerza mayor*” durante el período de reducción de jornada (¹⁵). Como doctrinalmente se ha señalado, “esta afirmación tan general debe ser matizada para entender que se está refiriendo exclusivamente a los trabajadores afectados por el expediente de reducción de jornada o, en su caso, a aquellas tareas que pudieran desempeñar los mismos. Lo que no sería lógico es impedir la realización de horas extraordinarias en toda la empresa, que puede contar con varios centros, unos afectados por la medida pero otros no; ni siquiera en el mismo centro la prohibición debería ser generalizable, pues puede haber secciones con exceso de trabajo y otras con falta del mismo”. De modo que lo que no parece admisible “es que en las mismas tareas o trabajos para las que se solicita una reducción de jornada, se supone que por falta de trabajo, y en ese mismo período temporal se estén realizando horas extraordinarias. Si el trabajo no ha descendido tanto como se preveía lo que debe hacer el empleador es no utilizar la autorización para reducir la jornada y esa es la

¹³ ALFONSO MELLADO, C.A., *Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna*, en AA.VV., *La reforma laboral en la Ley 35/2010*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, p. 144.

¹⁴ Vid, al respecto, MERCADER UGUINA, J.R, ALAMEDA CASTILLO, M.T, *Comentario a los artículos 64 a 66, 149 y Disposiciones Finales 14, 15 y 16*, en ROJO, A. Y BELTRÁN, E., (DIR.), *Comentario de la Ley Concursal*, Madrid, Civitas, 2004, pp. 1189 a 1238.

¹⁵Esta previsión, incorporada durante la tramitación parlamentaria, se justifica en el hecho de que “su realización desvirtúa la necesidad de adoptar esta medida”, Enmienda nº 228 del Grupo Popular del Congreso (BOCG 27-7-2010).

medida que la norma, en realidad, hace preferente frente a la realización de horas extraordinarias” (16).

Según el art. 35.3 ET, son horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su apreciación exige la consideración de una serie de requisitos suficientes, bien definidos por el ordenamiento, tales como (art. 1105 CC): la inimputabilidad, esto es, que el hecho que genera la fuerza mayor sea independiente de la voluntad del empresario (ausencia de culpa y presencia de una diligencia normal en el comportamiento del empresario); la imprevisibilidad que según la doctrina civilista ha de interpretarse normalmente y según las circunstancias (concepto relativo o noción variable) y la inevitabilidad en caso de que el hecho fuese previsible. Lo inevitable es también concepto relativo y que debe interpretarse desde posiciones de razonabilidad y del orden corriente de las cosas. A modo de conclusión, es necesario subrayar el carácter excepcional de las horas extraordinarias por fuerza mayor, lo que deriva tanto de la situación extraordinaria que motiva el trabajo como del carácter urgente e inaplazable de la necesidad de realizarlo.

La apreciación de la fuerza mayor, es una cuestión referida a cada caso concreto, lo que no impide, establecer algunas pautas orientativas. Así, se ha considerado que las motivadas para prevenir o reparar un riesgo grave para las personas, ya sean trabajadores de la propia empresa, de una tercera vinculada por un contrato de reparación, suministro etc., o terceros ajenos a la relación laboral; para prevenir o reparar siniestro o daños motivados por causas extraordinarias urgentes ("incendio, inundación, terremoto, plaga del campo, guerra, tumulto o sedición"). En esta línea se encuentran los casos típicos de apreciación de la fuerza mayor en la doctrina contencioso-administrativa que sigue calificando como fuerza mayor supuestos de catástrofes tales como intensas nevadas con acumulación de hielo que impiden temporalmente el acceso al centro de trabajo que se consideran como fuerza mayor porque, aunque puedan ser sucesos previsibles, son inevitables en sí mismos y, sobre todo, en sus efectos sobre la prestación de trabajo. Lo mismo sucede con los incendios, salvo que éstos sean previsibles en atención a la naturaleza de la actividad y puedan evitarse con las oportunas medidas de seguridad. Por el contrario, no estarían comprendidas en tal concepto, las motivadas para prevenir o reparar averías urgentes o que no deban ser demoradas, no motivadas por las causas antes referidas y sin riesgo grave para las personas, puesto que, en definitiva, nos encontramos ante averías más o menos normales y en mayor o menor medida previsibles, que corresponden al concepto de horas extraordinarias estructurales. De igual modo, la falta coyuntural de plantilla tampoco se considera causa de fuerza mayor (17).

3.5 Apoyo a la formación durante los períodos de reducción de jornada

¹⁶ ALFONSO MELLADO, C.A., *Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna*, cit., p. 144.

¹⁷ Puede resultar de utilidad la consulta del Criterio Técnico 85/2010, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre horas extraordinarias por causa de fuerza mayor. También, MARTIN SERRANO, A.L., *Horas por necesidades urgentes y por fuerza mayor*, en VILLA GIL, L. E. (Dir.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, ACARL, 1991, pp. 381 a 410

La nueva redacción del art. 47.4 ET, establece que “*durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad*”.

Su finalidad esencial es la de mejorar la “empleabilidad” de los trabajadores, cualificándolos, recualificándolos y adaptándolos a un mercado de trabajo en constante cambio. La empleabilidad puede definirse como la capacidad para sacar partido de lo que se sabe y de lo que se es capaz de hacer. Es decir, conocimientos, habilidades, valores y comportamientos que permiten al individuo alcanzar sus objetivos personales y, en el contexto de la organización, permiten a la empresa alcanzar sus objetivos de negocio. La citada medida pretende favorecer la formación como un mecanismo que convierta desventajas en oportunidades, facilitando el mantenimiento de puestos de trabajo en la empresa o, en su defecto, desarrollando medidas que aumentan la polivalencia de los trabajadores. El incremento de la polivalencia tiende a eliminar la carga unidimensional del trabajo especializado, promoviendo una capacitación integral orientada a una lógica de constante actualización de las aptitudes virtuales y potenciales de los trabajadores

No obstante, la generalidad y falta de concreción que se observa en el citado precepto, se materializa en la ausencia de una precisa determinación del contenido y alcance de la citada disposición que, al configurarse como un mero compromiso de actuación de lo poderes públicos, omite cuáles puedan ser las posibles acciones formativas, ni precisa quiénes son los sujetos obligados a promover dicha formación (¿será la empresa, el SPE, una agencia de colaboración?), ni, en fin, las posibles consecuencias de su incumplimiento.

En todo caso, se trata de una previsión que debe ponerse en relación con la previsión consistente en el derecho a la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, del que pueden beneficiarse las empresas que son autorizadas para suspender los contratos de trabajo o para reducir la jornada. Esta bonificación se amplía hasta el 80 %, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad (art. 1.2 bis L. 27/2009) ⁽¹⁸⁾.

V. EL DESEMPLEO PARCIAL POR REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA ORDINARIA EN VIRTUD DE ERE

1. Situación legal de desempleo

La reducción de jornada autorizada en los términos referidos supone el reconocimiento de la situación legal de desempleo para los trabajadores afectados. La modificación contenida en el art. 203.3 LGSS ha supuesto una ampliación de los derechos de los

¹⁸ DE LA PUEBLA PINILLA, A., GOMEZ ABELLEIRA, F., *La nueva reforma laboral. RDL 10/2010 Ley 35/2010*, Madrid, Ediciones Francis y Taylor, 2010, p. 105.

trabajadores al incrementar los límites cuantitativos que dan acceso al desempleo parcial al incluir ahora todas las reducciones entre el 10 y el 33% de la jornada. Por tanto, el trabajador que vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70% y siempre que el salario sea objeto de análoga reducción, accederá al desempleo parcial. A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

La acreditación de dicha situación legal deberá efectuarse por medio de la resolución del ERE y el Certificado de Empresa, en los mismos términos en los que se venía exigiendo hasta el momento.

La regulación del art. 203.3 LGSS en relación con los límites de reducción de jornada será de aplicación a las situaciones legales de desempleo que provengan de los Expedientes de Regulación de Empleo que se autoricen a partir del día 18 de junio de 2010 y también si el Expediente estuviera en tramitación en esa fecha y el empresario y los representantes de los trabajadores se hubieran acogido a lo previsto en el RDL. 10/2010 o a la Ley 35/2010. En todo caso, se mantendrá la redacción precedente para los EREs resueltos y en aplicación al 18 de junio de 2010.

2. Cuantía de la prestación

El trabajador, cumpliendo los requisitos de cotización, accede a la prestación de desempleo, cuya cuantía se determinará de acuerdo a lo previsto en el art. 211.4 LGSS que prevé que se calcule en proporción a la reducción de la jornada de trabajo.

Se requiere necesariamente que la reducción de jornada conlleve una reducción del salario, circunstancia que no exige el artículo 47.2 ET para que la autoridad competente autorice la suspensión. De este modo, cuando la reducción de jornada es superior a la reducción del salario, las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia se han manifestado en el sentido de que la cuantía de la prestación se calcule sobre la reducción operada en el salario, toda vez que nos encontramos ante un sistema protector cuya lógica pretende sustituir la carencia de rentas del trabajador como establece el artículo 204.2 LGSS, el nivel contributivo tiene por objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida de un empleo anterior o de la reducción de la jornada (¹⁹).

Un supuesto particular puede plantearse en aquellos casos en los que el porcentaje de reducción de la jornada ordinaria de trabajo que se autorice por un período de regulación

¹⁹ Ampliamente, TRILLO GARCIA, A., *Aspectos prestacionales modificados por la ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., (Dir), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid, Lex Nova, 2010. Así, lo señalan las sentencias dictadas por el TSJ Aragón de 8 de noviembre de 2002 (R° 1045/2002) y de 9 de noviembre de 2002 (R° 1175/2002), de Andalucía, Málaga de 14 de noviembre de 2003 (R° 1196/2003) y de 12 de diciembre de 2003 (recurso n° 141772003) o de Andalucía, sede en Sevilla de 2 de julio de 2004 (R° 4152/2003), de Madrid 21 de abril de 2003 (R° 1055/2003).

de empleo no sea fijo para todos los días afectados, sino que varíe de unos días a otros. En estos casos, a efectos de determinar la cuantía del derecho a abonar, deberá aplicarse a los días afectados dentro del período mensual, la media ponderada de los porcentajes de reducción de la jornada diaria autorizados durante dicho período debiendo tenerse en cuenta, a estos efectos, los días cuya reducción de jornada ordinaria diaria se encuentre comprendida entre los límites del 10 y el 70% ⁽²⁰⁾.

3. Consumo de la prestación por desempleo

En el art. 8.Cuatro de la Ley 35/2010, se añade un nuevo apartado 5 al art. 210 LGSS con el siguiente contenido: “En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada”. El referido tenor legal le fue dado al precepto legal durante la tramitación parlamentaria por una enmienda, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto. Por ello, y desde la entrada en vigor de la Ley, el consumo de la prestación se calcula por horas y no por días y, de este modo, se corrige una disfunción que existía con respecto al cobro de la prestación por desempleo de los trabajadores sometidos a reducción de jornada o suspensión de contrato, puesto que no existía una correspondencia entre la percepción de la prestación y la contabilización de su consumo. Dicha dicción solventa la referida situación, de manera que el consumo diario de la prestación por desempleo se corresponderá con el porcentaje de reducción de la jornada a la que está sometido el trabajador.

En el supuesto de desempleo parcial a que se refiere el art. 203.3 LGSS, la duración de la prestación en días naturales se determinará según la escala del art. 210.1 LGSS, sin perjuicio de que el periodo de percepción del derecho se amplíe en la misma proporción en que se reduce la jornada de trabajo ordinaria diaria, y el consumo del derecho se produzca en esa misma proporción. Este tipo de consumo de la duración del derecho sólo es de aplicación a los casos de desempleo parcial con reducción temporal de la jornada ordinaria diaria de trabajo entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, que se autorice por un período de regulación de empleo en virtud de expediente de regulación de empleo.

Lo previsto respecto al desempleo parcial en el art. 210.5 LGSS se aplicará a las situaciones legales de desempleo que provengan de expedientes de regulación de empleo autorizados a partir de la fecha de entrada en vigor de Ley 35/2010, el día 19 de septiembre de 2010 y, por tanto, cuando la situación legal de desempleo también se produzca a partir de esa fecha y permita el reconocimiento del derecho o su reanudación, o su reapertura en el ejercicio del derecho de opción.

No se aplicará lo previsto en el art. 210.5 LGSS a las situaciones legales de desempleo que permiten el alta inicial, o reanudación, o reapertura por el ejercicio del derecho de opción, que son anteriores al día 19 de septiembre de 2010, o, aun siendo posteriores traigan su causa de un ERE autorizado antes del 19 de septiembre de 2010, fecha de la

²⁰ En el caso de que los días afectados en el mes fueran 6, de los cuales 4 de ellos se produjo una reducción de jornada del 50% y durante 2 del 20%, la media ponderada de reducción sería del 40% $[4*50+2*20]/6=40\%$. La cuantía del derecho durante los seis días del mes se le abonará el 40% de la prestación previamente calculada.

entrada en vigor de la Ley 35/2010 y, en esos casos, cada día percibido en desempleo con cuantía reducida se considerará como un día completo consumido de la duración del derecho. No se aplicará tampoco lo previsto en el art. 210.5 LGSS en los casos de compatibilidad de las prestaciones con un contrato a tiempo parcial en los que se desarrolle un trabajo a tiempo parcial y simultáneamente se perciba la prestación por desempleo total con su cuantía reducida; por tanto, en esos casos, no se ampliará proporcionalmente el período de percepción de la prestación sino que se computará en días naturales, considerándose cada día percibido en desempleo con cuantía reducida como un día completo consumido de la duración del derecho.

Si se autoriza por ERE la reducción temporal de la jornada de trabajo a tiempo completo y el trabajador tiene otro trabajo a tiempo parcial, o se coloca en un trabajo a tiempo parcial, sobre la cuantía que corresponde al desempleo parcial se producirá la deducción que corresponda por el trabajo a tiempo parcial, sin que ello afecte a la duración del derecho. Por tanto, el consumo de la duración del derecho, puesto que el trabajador está en desempleo parcial, y siendo de aplicación el art. 210.5 LGSS, se produce por fracciones de día y no por días completos y para acumular las fracciones de día en días completos consumidos sólo se considera el porcentaje de reducción de jornada y no el porcentaje del trabajo a tiempo parcial.

Debe considerarse que mantiene su vigencia y aplicación del art. 3.4 RD. 625/1985, de 2 de abril, que establece: “Cuando las cotizaciones acreditadas corresponden a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada”. Por tanto, tanto en el caso del trabajo a tiempo parcial como en el supuesto de desempleo parcial a que se refiere el artículo 203.3 LGSS con reducción de la jornada ordinaria diaria de trabajo, autorizada en virtud de ERE, a efectos de determinar el período de ocupación cotizada, cada día trabajado se computará como un día cotizado.

Finalmente, el consumo de la duración del derecho por horas, o fracciones de día, y no por días completos, a que se refiere el art. 210.5 LGSS, se aplicará a la prestación por desempleo y, en su caso, a los subsidios por desempleo que se perciban en situación de desempleo parcial por reducción temporal de la jornada ordinaria diaria de trabajo en virtud de ERE.

Para determinar los días completos consumidos por el trabajador de la duración del derecho, se efectuará una regularización mensual, es decir, cada mes se calcularán los días completos percibidos y consumidos correspondientes al mismo, y si, en su caso, resultara alguna fracción de día percibida por el trabajador, el resultado se redondeará, elevando las décimas iguales o superiores de 0,5 a un día completo, y no tomando en consideración, a efectos del consumo del derecho, a los inferiores a 0,5.

4. Reposición del derecho a la prestación por desempleo

Una medida vinculada al ámbito de la protección social que trata de incentivar este mecanismo y de hacer más atractivo su uso para los trabajadores es la dirigida a reponer la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por un

expediente de regulación de empleo y, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se trata, con ello, de favorecer el mantenimiento de los contratos de trabajo a través de expedientes de regulación temporales.

Esta medida fue incorporada en el RDL 2/2009 y confirmada en el art. 3 Ley 27/2009, y está prevista para aquellos casos en que se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se proceda bien a una nueva suspensión del contrato o reducción de jornada bien a extinguir los contratos de trabajo al amparo de una autorización administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal o por despido objetivo económico. Es en este último supuesto en el que se han introducido algunas novedades.

4.1 Reposición cuando, tras un periodo de reducción de jornada, se extingue el contrato de trabajo

Con el objetivo de mejorar la protección social de los trabajadores afectados por ERES temporales de reducción o suspensión, el art. 9.3 Ley 35/2010 reconoce el derecho a la reposición de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días. El supuesto que contempla esta regulación es la situación producida por la consunción de prestaciones de desempleo en virtud de uno o varios expedientes previos de reducción o suspensión de jornada que afectan a determinados trabajadores que, finalmente, ven extinguidos sus contratos por despidos colectivos debidamente autorizados, por resolución judicial en procedimiento concursal o en el supuesto de despido por causas objetivas al amparo del art. 52.c) ET.

El número de días objeto de reposición fue incrementado con ocasión de la aprobación del RDL 10/2010; hasta dicho momento, el art. 3.1 L 27/2009 fijaba este tope en 120 días que será, de otra parte, el límite que operará en las extinciones que se hayan producido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en virtud de autorización de expediente de regulación de empleo concedida antes del 18 de junio de 2010, fecha de entrada en vigor del RDL 10/2010 y punto cronológico que determina la aplicación de la pretérita norma o de la actual regulación, contenida en el art. 9.2 RDL 10/2010 y no modificada con ocasión de la promulgación de la Ley 35/2010.

A estos efectos, la DT 5ª Ley 35/2010 establece que “los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a 18 de junio de 2010, en los supuestos establecidos en el art. 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”.

El derecho a la reposición de los días de prestación de desempleo consumidos durante el expediente de reducción de jornada o suspensión, con el tope máximo de 180 días, si finalmente se produce la extinción del contrato de trabajo por razones fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción autorizadas en un ERE, por decisión judicial de procedimiento concursal o despido vía art. 52.c) ET, está condicionado por dos límites temporales:

1. Las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se han de producir entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011 (antes de la reforma el límite era 31 de diciembre de 2010), ambos inclusive.
2. El despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción ha de producirse entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.

La medida de regulación temporal puede haberse producido, por tanto, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 10/2010 (o después), mientras que la de carácter extintivo sólo puede tener lugar después del 18 de junio de 2010. Respecto a las extinciones que se hayan producido con anterioridad a dicha fecha y siempre que observen los requisitos contenidos en el art. 3.1 Ley 27/2009, el derecho de reposición tendrá como límite de 120 días.

En relación a los supuestos en los que opera este derecho de reposición, debemos distinguir las tres posibilidades contempladas en el art. 3.2 L 27/2009:

1. Que el trabajador reanude el derecho a la prestación por desempleo que empezó a percibir durante el ERE temporal de reducción de jornada. En este supuesto, el trabajador ha consumido parcialmente prestaciones por desempleo del nivel contributivo durante el período de reducción pero no ha agotado dicha prestación y decida reanudarla. En tal caso, habría que añadir al período de prestación que le resta por percibir el número de días de reposición reconocidos (que alcanzará a los días consumidos y con el límite máximo de 180 días). El derecho de reposición es compatible con la prestación por desempleo que al trabajador le queda pendiente de percibir, y lo habitual es que esta situación se dé cuando el trabajador no ha generado un nuevo derecho a la prestación contributiva de desempleo, generalmente porque no ha transcurrido un año desde su reincorporación al contrato a tiempo completo, tras el período suspensivo o extintivo, y la posterior extinción contractual.
2. Que el trabajador opte por la reapertura del derecho a la prestación por desempleo inicial, en ejercicio del derecho de opción previsto en el art. 210.3 LGSS. En este supuesto, se ha generado un nuevo derecho a la prestación contributiva de desempleo tras la reanudación del trabajo por un período igual o superior a 12 meses, y en el momento de la extinción contractual, el trabajador opta por reabrir la prestación inicial (por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondía) en vez de percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. En tal caso, adicionará a la prestación reanudada el período de reposición reconocido (con el máximo de 180 días) pero perderá las cotizaciones que se generaron en la

prestación por la que no hubiera optado, y estas no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior, de nivel contributivo o asistencial.

3. Si el trabajador agota la prestación de desempleo durante la suspensión o reducción temporal de jornada sin que haya generado un nuevo derecho a prestación. En tal caso, el trabajador únicamente tendrá derecho a la reposición de la prestación por el mismo número de días que hubiera percibido el desempleo total o parcial en virtud del expediente que autorizó la previa suspensión o reducción de jornada con el límite máximo de 180 días; no hay compatibilidad o continuidad entre una prestación y el derecho a la reposición ya que se ha agotado la prestación contributiva y no se ha generado el derecho a un nuevo devengo.

Este derecho de reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora y durante el mismo, la base de cotización y la cuantía a percibir por el trabajador serán las mismas que las que correspondieron a los periodos objeto de la reposición. Por tanto, la reposición se hace en los mismos términos de lo ya percibido lo que implica la cotización a la Seguridad Social durante el período de aquélla. Cuando la reposición se produce durante un segundo expediente extintivo, la entidad gestora debe ingresar dicha cotización, asumiendo la aportación empresarial y descontando de la cuantía de la prestación la aportación que corresponda al trabajador (art. 214.1 LGSS). Por el contrario, si la reposición tiene lugar durante una segunda medida de regulación temporal de empleo (suspensión o reducción de jornada), como la relación laboral sigue viva, es al empresario a quien corresponde el ingreso de su aportación, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la del trabajador, una vez descontada de la cuantía de la prestación (art. 214.2 LGSS).

Finalmente, este derecho es compatible con las ayudas reconocidas en concepto de reposición de prestaciones por desempleo a los trabajadores incluidos en los planes de apoyo para facilitar el ajuste laboral de los sectores afectados por cambios estructurales del comercio mundial, conforme a lo previsto en los citados planes de apoyo y en la Orden de 5 de abril de 1995, por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas (art. 3.7 Ley 27/2009).

4.2 Reposición cuando tras un periodo de reducción de jornada, se vuelve a suspender el contrato o a reducir la jornada

La Ley 35/2010 no ha afectado a este supuesto, de modo que su regulación se mantiene tal y como quedó diseñada en la Ley 27/2009. Al respecto, se prevé que los trabajadores afectados por una anterior suspensión de contrato o reducción de jornada que vuelvan a quedar afectados por esta situación en virtud de una nueva autorización administrativa o resolución judicial en procedimiento judicial tienen derecho a la reposición de sus prestaciones por desempleo durante un periodo equivalente al número de días durante los que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud del anterior expediente con un límite máximo de 90 días.

Para ello se requiere que se cumplan las siguientes condiciones: a) que el trabajador hubiera agotado su prestación por desempleo durante la suspensión del contrato o la

reducción de la jornada; b) que no hubiera devengado una nueva prestación; se trata de una exigencia razonable en la medida en que, si el trabajador ha generado una nueva prestación en el periodo transcurrido entre la primera suspensión o reducción y la última, tiene acceso a la prestación por desempleo durante un periodo que, como mínimo, es de 120 días, superando así el tope máximo (90 días) del derecho de reposición; c) que la resolución administrativa o judicial que hubiera autorizado esa anterior suspensión o reducción de jornada se haya producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, ambos inclusive; d) que la resolución administrativa o judicial que autorice la posterior suspensión o reducción de jornada se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

VI. INCENTIVOS A LA REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA

Finalmente, el anterior sistema se acompaña de diversas medidas tendentes a propiciar el mantenimiento de los empleos cuando una empresa atraviesa dificultades. Se trata de medidas que se dirigen a la reducción de los costes de Seguridad Social, recurriendo a la conocida técnica de la bonificación parcial de la cotización empresarial por contingencias comunes. Con ello se persigue favorecer que, cuando en una empresa concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el empresario tenga motivos para optar por las medidas conservadoras del empleo de los trabajadores afectados por aquéllas frente a la siempre más drástica y definitiva de la extinción de los contratos (despido colectivo). Así, cuando la opción empresarial sea por la regulación temporal de empleo, consistente en la mera suspensión de los contratos o reducción (también temporal) de las jornadas, y aquélla sea autorizada en un expediente de regulación de empleo, el empresario tendrá derecho a una bonificación del 50 por ciento en las cotizaciones por contingencias comunes.

El RDL 10/2010 ya contemplaba nuevas medidas en relación a las bonificaciones a las cotizaciones empresariales en las cuotas ya previstas en el RDL 2/2009 y posteriormente confirmadas en el art. 1 Ley 27/2009 (50% en aquellos supuestos en que se proceda por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un ajuste temporal del empleo con la perspectiva de garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo, siempre que el empresario asuma el compromiso de mantener el empleo durante al menos un año después de finalizada la situación de suspensión de contratos o reducción de jornada). Este período se ha rebajado a seis meses en la Ley 35/2010 cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley.

Concretamente, se han ampliado las bonificaciones previstas, pasando de un 50% a un 80% cuando la empresa incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, “tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa”. En la tramitación parlamentaria de la Ley de Medidas Urgentes para el mercado de trabajo, se ha ampliado dicha bonificación a cualquier otra medida de “flexibilidad interna que favorezca la conciliación de la vida laboral y profesional”.

El objetivo de esta regulación es convertir una ayuda dirigida a aliviar los costes de una empresa que atraviesa dificultades económicas en una oportunidad de los trabajadores que, en caso de que la empresa supere sus dificultades, podrá repercutir en un aumento de su productividad; en caso contrario, aumentando las probabilidades de que encuentren un puesto de trabajo con ocasión de su participación en una acción de recualificación²¹. No obstante, sólo podrán acceder a esta bonificación, las empresas que hayan negociados EREs que hayan concluido con acuerdo y no si el expediente ha sido autorizado por la Autoridad laboral sin la anuencia de los representantes legales; en esta opción subyace una medida de estímulo a la gestión paccionada de estos instrumentos que se traduce en el fomento público sólo de los EREs acordados con la representación legal de los trabajadores.

El incremento en la bonificación ha sido regulado, por otro lado, con demasiada generalidad e inconcreción, de modo que no queda claro cuáles son las posibles acciones formativas que darían derecho a este incremento, y especialmente por la amplitud con la que se regula la cláusula de cierre de este artículo al posibilitar la aplicación de esta bonificación si se acciona “cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa”.

VII. Bibliografía

AA.VV., *La reforma laboral en la Ley 35/2010*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.

DESDENTADO BONETE, A., *Suspensión y extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción; y por fuerza mayor (arts 47 y 51)*, REDT, nº 100, 2000.

FERNÁNDEZ-VILLAVERDE, J., GARICANO, L., *¿Qué papel deben jugar los programas de trabajo reducido en la lucha contra el paro?*, en AAVV, *Propuesta para la reactivación laboral en España*, Madrid, FEDEA, 2009.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., (Dir.), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid, Lex Nova, 2010.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La fascinación de los modelos o el kurzarbeit a la española*, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., (Dir.), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid, Lex Nova, 2010.

JAUREGUI, R., EGEEA, F., DE LA PUERTA, J., *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*, Barcelona, Paidós, 1998.

MARTIN SERRANO, A.L., *Horas por necesidades urgentes y por fuerza mayor*, en VILLA GIL (Dir.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, Madrid, ACARL, 1991.

MERCADER UGUINA, J.R., *Derecho del Trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid, Lex Nova, 2002.

²¹ PÉREZ DEL PRADO, D, *Los incentivos económicos de fomento del empleo en la reforma laboral de 2010*, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., (Dir.), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid, Lex Nova, 2010, p. 246.

MERCADER UGUINA, J.R., ALAMEDA CASTILLO, M.T., *Comentario a los artículos 64 a 66, 149 y Disposiciones Finales 14, 15 y 16*, en ROJO, A. Y BELTRÁN, E., (DIR.), *Comentario de la Ley Concursal*, Madrid, Civitas, 2004.

PÉREZ DEL PRADO, D., *Los incentivos económicos de fomento del empleo en la reforma laboral de 2010*, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., (Dir), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid, Lex Nova, 2010.

SEMPERE NAVARRO, A., (Dir), *La reforma laboral 2010. Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Navarra, Aranzadi, 2010.

SOLÁ MONELLS, X., *La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales*. Madrid, La Ley, 2002.

TRILLO GARCIA, A., *Aspectos prestacionales modificados por la ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I; MERCADER UGUINA, J.R., (Dir), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid, Lex Nova, 2010.

VELASCO PORTERO, M.T., FRÖHLICH, M., *Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España*, *AL*, nº 14, 2010.