

## LA KURZARBEIT ALEMANA COMO MODELO PARA LA REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA EN ESPAÑA

Rainer Fuchs\*

Embajada de Alemania en Madrid

Martin Fröhlich\*\*

Rechtsreferendar

Velasco Portero, M<sup>a</sup> Teresa\*\*\*

Universidad de Córdoba

### SUMARIO

1. Introducción. 2. La jornada reducida en Alemania. 3. El modelo español de la “jornada reducida”. 3.1. Suspensión temporal – jornada reducida cero. 3.1.1. Condiciones. 3.1.2. Procedimiento. 3.1.2.1. Solicitud. 3.1.2.2. Consultas. 3.1.2.3. Autorización. 3.1.3. Consecuencias. 3.1.3.1 Consecuencias laborales. 3.1.3.2. Consecuencias sociales. 3.1.3.2.1. Prestación por desempleo. 3.1.3.2.2. Cotizaciones sociales. 3.2. Reducción de la jornada, la jornada reducida propiamente dicha. 3.2.1. Desempleo total y desempleo parcial. 3.2.2. Situación legal de desempleo. 3.2.3. Consunción de prestaciones generadas en el caso de desempleo parcial. 4. Valoración. 5. Bibliografía

### Resumen

El modelo alemán de la jornada reducida, de probada eficacia, ya se considera “mejor práctica” en la política europea de mercado laboral. Sin embargo, ¿son trasladables a otros países las experiencias alemanas? Para el año 2010 España ha reformado su normativa relativa a la suspensión total o parcial de la relación laboral y se ha orientado en el “modelo alemán” de la jornada reducida. El Gobierno y los agentes sociales están debatiendo una mayor aproximación al ejemplo alemán. De esta manera posiblemente crezca la aceptación, hasta ahora bastante escasa, de la jornada reducida, aunque incluso antes de la reforma del mercado de trabajo de junio de 2010 ya existían en España posibilidades para proceder a ello.. Este informe estudia las posibilidades y las limitaciones del modelo de la jornada reducida en España.

---

Recibido: 20/09/2010. Aceptado: 21/10/2010

\* Doctor en Derecho. Jefe del Departamento de Trabajo y Asuntos Sociales

\*\* Doctor en Derecho

\*\*\* Profesora Acreditada Contratado Doctor. Prof. de Derecho del Trabajo. INSA-E TEA

**Palabras clave:** reducción del tiempo de trabajo, Kurzarbeit, modelo alemán, desempleo.

### **Abstract**

The German model of reduced working time, of a well-known effect, is already considered a “best practice” in the European policy of Labour market. Nonetheless, the German experiences are applicable in other countries? In 2010, Spain has reformed its rules concerning the total or partial suspension of the working contract, and has aimed to a German model of reduced working time. The Government and the social partners debated a bigger approximation to the German model. But even before the major labor market reform in June 2010 in Spain there were ways to reduce the working hours. This paper considers the possibilities and limitations of the German model in Spain under the old legislation.

**Keywords:** Reduced working time, Kurzarbeit, german model, unemployment.

## **1. Introducción**

La crisis financiera y económica mundial ha tenido en España repercusiones mayores que en otras grandes economías: mientras que en el periodo 2008/2009 el desempleo en España se multiplicó por dos, pasando de un 9’63% el 1T 2008 a un 20’05 en el 1T 2010, en el mismo periodo en el mercado laboral alemán no se produjo la crisis esperada. En España, que en el primer semestre de 2010 ostentó la Presidencia de la UE, se están debatiendo muy intensamente las causas de una evolución tan diferente, aunque todos los implicados tienen claro que la situación de partida es distinta en cada caso<sup>1</sup>. El elevado porcentaje de empleo de duración determinada desprotegido (aproximadamente un tercio de los trabajadores) y el rápido crecimiento de la población activa en unos 7 millones en los últimos 10 años, que ha alcanzado los más de 23 millones (extranjeros, mujeres, jóvenes) son las principales causas de que la crisis financiera y la caída de la inflada coyuntura de la construcción (que representaba hasta un 25% del PIB) llegaran tan rápidamente al mercado laboral. Pero estos elementos no justifican por sí solos los resultados, por lo que ha habido cierto consenso en considerar que la regulación del mercado laboral no ha resultado adecuada. Por ello, durante un amplio

---

<sup>1</sup> Para la política social de España *vid.* FUCHS, ASR 2008, 68.

periodo de tiempo el Gobierno instó a los agentes sociales a llegar a un acuerdo para su reforma y, finalmente, ante el retraso en llegar a dicho acuerdo y presionado por la Unión Europea y el FMI, el Gobierno realizó la reforma por medio del Decreto-ley 16/2010, que finalmente ha culminado por medio de la Ley 35/2010. Uno de los referentes de la reforma para conseguir el objetivo de frenar la destrucción de empleo ha sido el llamado «modelo alemán de jornada reducida».

La necesidad de reformar el tema de la reducción de jornada no venía de que el Derecho Laboral desconociese la posibilidad de que una empresa redujera el rendimiento del trabajador, asegurándolo a cambio con prestaciones estatales: ya antes de la reforma, el empleador podía suspender temporalmente la relación contractual o reducir la jornada de trabajo, siempre y cuando la autoridad laboral concediese la correspondiente autorización. Sin embargo en la práctica apenas se había hecho uso de estas posibilidades. En lugar de ello durante la crisis se disparó el número de expedientes de regulación de empleo (ERE), comparables en Alemania a los despidos colectivos con plan social<sup>2</sup>. El número de trabajadores afectados que (al contrario de lo que sucede en caso de suspensión temporal del empleo) quedan desempleados, se incrementó de unos 27.000 en 2008 a unos 280.000 en 2009.

España dio otro paso más con la Ley 27/2009<sup>3</sup> reaccionando ante este desarrollo. Primero, con modificaciones de vigencia temporal del Derecho Social, se quiso hacer más atractivo para empleador y trabajador el sistema existente de la suspensión temporal del empleo y de la reducción de la jornada laboral, mediante la asunción parcial de las cotizaciones patronales y una normativa más beneficiosa en lo relativo al subsidio por desempleo. Esta reforma ya se inspiraba en el modelo alemán de jornada reducida con el objetivo de frenar el vertiginoso aumento del desempleo<sup>4</sup>.

El 6 de febrero de 2010 el Gobierno anunció que su objetivo era, en un último paso, adoptar el modelo alemán en su totalidad, teniendo la

<sup>2</sup> Para el despido colectivo *vid.* artículo 51 ET.

<sup>3</sup> Ley 27/2009 de 30 de diciembre, de medidas urgentes para mantenimiento y fomento empleo y protección personas desempleadas.

<sup>4</sup> *Vid.* el Preámbulo de la Ley 27/2009.

intención de acordar los detalles con los interlocutores sociales<sup>5</sup>. La realidad demostró que el acuerdo no fue posible, y la reforma se hizo a través en primer lugar del Decreto-ley de 16 de junio de 2010 y finalmente por la Ley 35/2010 de reforma del mercado laboral. Ambos textos han incorporado medidas de flexibilidad de jornada inspiradas en el modelo alemán.

En el presente trabajo vamos a exponer las principales características de dicho modelo, para centrarnos a continuación en cómo ha quedado la cuestión de reducción y suspensión de la jornada en España tras la reforma de 2010. Como se observará, se han adoptado importantes medidas de adaptación al modelo, pero aún quedan deficiencias y lagunas que subsanar.

## 2. La jornada reducida en Alemania

La *Kurzarbeit* es una reducción de la jornada, que tiene carácter temporal, y que se acompaña de una reducción proporcional del salario que es sustituido por prestaciones sociales. La reducción de jornada en Alemania puede ser parcial o completa (en este caso se habla de *Kurzarbeit Null*, es decir, reducción de jornada a cero) siendo una salvedad al principio de que el empleador asume el riesgo de disminución de trabajo (§ 615 Código Civil alemán, *Bürgerliches Gesetzbuch - BGB*). El empleador sólo puede decretar la jornada reducida si está prevista en un convenio colectivo (*Tarifvertrag*), en un convenio empresarial o en un contrato laboral. En las empresas que tengan un comité empresarial además se requiere la conformidad de este último (§ 87 I n. 3 de la Ley relativa a los Comités de Empresa, *Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG*). De conformidad con el § 169 del Código Social alemán (*Sozialgesetzbuch - SGB*) III pueden comunicar la jornada reducida aquellos empleadores que por causas económicas sufran una reducción considerable de trabajo. Ésta debe ser sólo temporal e inevitable. En un principio debía perder más del 10% de la remuneración bruta al menos un tercio de los trabajadores empleados; sin embargo este requisito ha quedado suspendido hasta el

---

<sup>5</sup> Cfr. *El País* de 6.2.2010

31.10.2010 por el Paquete de Medidas Coyunturales II (*Konjunkturpaket*) del Gobierno Federal. La reducción de trabajo debe comunicarse a la Agencia de Trabajo (*Agentur für Arbeit*). Durante el tiempo que dure la jornada reducida los trabajadores obtienen el 60% del sueldo neto que dejan de percibir. Si en el hogar vive un niño, el importe asciende al 67%. Los empleadores pagan el subsidio de jornada reducida, a su vez la Agencia de Trabajo local les reembolsa dicho subsidio. El *Konjunkturpaket II* ha prorrogado hasta los 24 meses el periodo máximo durante el que se puede percibir el subsidio. Si se solicita en 2010, la duración de la percepción será de 18 meses. Durante los primeros 6 meses la Agencia de Trabajo reembolsa el 50% de las cotizaciones a la Seguridad Social y, a partir del 7º mes, la totalidad de ellas. Si durante el periodo de jornada reducida los trabajadores reciben formación continua, el Estado asume las cotizaciones a la Seguridad Social desde el principio<sup>6</sup>. Con razón la jornada reducida está considerada un modelo de éxito de la política laboral alemana, que también secunda el nuevo Gobierno Federal. Hasta un total de 1.500.000 de trabajadores han realizado la jornada reducida, de esta manera se han salvado más de 300.000 puestos de trabajo de jornada completa. Los trabajadores mantienen el empleo y tienen expectativas, los empleadores pueden sortear una crisis sin perder a sus trabajadores cualificados y también el Estado ahorra dinero en cuanto a los costes del desempleo. No obstante los costes totales son considerables. El volumen asciende a unos 14.000 millones de euros, de los que el Estado asume unos 6.000 millones (subsidio de jornada reducida y cotizaciones patronales), los empleadores unos 5.000 millones (costes de puesta a disposición del mantenimiento del empleo) y los trabajadores unos 3.000 millones renunciando a parte del salario.

### 3. El modelo español de la “jornada reducida”

El modelo alemán se ha adaptado a las instituciones jurídicas españolas; de esta manera, la reducción de la jornada a cero (*Kurzarbeit*

<sup>6</sup> Información detallada sobre la jornada reducida en Alemania: BAUER y KERN, “Wechselwirkung zwischen Kurzarbeit und Urlaub“, *NZA*, 2009, pp. 925 y ss.; BONANNI y NAUMANN, “Konjunkturelle Kurzarbeit: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Voraussetzungen und Konsequenzen“, *DstR*, 2009, pp. 1374 y ss.

*Null*) ha inspirado la reforma de la suspensión temporal del contrato y la reducción parcial ha inspirado la reforma de la reducción temporal de la jornada.

### 3.1. Suspensión temporal - jornada reducida cero

#### 3.1.1. Condiciones

El empleador puede suspender temporalmente el contrato laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 45.1.j en combinación con el artículo 47.1 ET). Durante mucho tiempo, a pesar de que varios artículos del ET hacían referencia a este tipo de causas (en el caso del despido colectivo (artículo 51), del despido por causas objetivas (artículo 52 ET) así como en el caso de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), no existía una definición legal<sup>7</sup>. La reforma de 2010 ha paliado en parte este problema, y a partir de ahora el art. 51.1 ET, al hilo del despido colectivo, concreta cuando se entiende que concurren cada una de ellas: «Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas

<sup>7</sup> Para detalles en relación con el término de causas económicas *vid.*, D. SORIANO CORTÉS, “La incidencia del despido por causas económicas y empresariales en el marco de las contrataciones”, *Relaciones Laborales*, n. 2, 2007, pp. 583 y ss.; GÓMEZ ÁLVAREZ, en GORELLI HERNÁNDEZ (coord.), *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Tecnos, 2004, pp. 419 y ss.; FERNÁNDEZ-LOMANA GARCÍA, “La extinción de la relación de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Un análisis jurisprudencial”, *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, n. 38, 2002, pp. 285 y ss.; FRÖHLICH, *Die erweiterte Weisungsbefugnis des Arbeitgebers*, 2009, pp. 30 y ss.

organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda».

Hay que señalar que, en lo referente a las causas económicas, el art. 51.1 ET se remite a que «de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa»<sup>8</sup>. En esto se aparta del Derecho alemán en que las causas se refieren al negocio concreto, y no a toda la empresa.<sup>9</sup>

En el caso de una suspensión la situación de la actividad de la empresa debe ser coyuntural. (artículo 47.1.c) ET). Antes de la reforma, las exigencias de la autoridad laboral en cuanto a la justificación de las dificultades económicas eran muy elevadas<sup>10</sup>, pues requería una detallada documentación de las causas aducidas. Para cumplir las condiciones para la suspensión el empleador debía superar un gran obstáculo, salvo que llegase a un acuerdo con los representantes de los trabajadores<sup>11</sup>. Tras la reforma, el concepto se ha ampliado, por lo que los requisitos que exigía antes la jurisprudencia deben entenderse inaplicables, y sustituidos por los criterios señalados en el nuevo art. 51 ET.

---

<sup>8</sup> Para la divergencia en la comprensión del concepto en artículo 41 ET *vid.*, FRÖHLICH, “Die erweiterte Weisungsbefugnis des Arbeitgebers im spanischen Recht”, pp. 31 y ss.

<sup>9</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 14.5.1998, *Repertorio de Justicia* (RJ) 1998, 4650; en cambio en el caso de empresas pertenecientes a un consorcio no ha de centrarse en el consorcio, STS 22.6.1999, RJ 1999, 6403.

<sup>10</sup> *Memento Práctico Social*, Rn. 2405.

<sup>11</sup> *Ut infra* cc.

### 3.1.2. Procedimiento.

El procedimiento para la suspensión del contrato laboral se remite al regulado para el despido colectivo, con algunas especialidades (art. 47.1 ET); en concreto, ahora se establece expresamente (art. 47.1.a) del ET) que el procedimiento de regulación de empleo será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión. En realidad ya se venía entendiendo así porque en esta medida no existe la alternativa que sí se produce en materia de despido entre el despido colectivo (art. 51 del ET) y la extinción por causas objetivas por estas mismas razones, que es en realidad un despido individual (52 c) del ET).

El procedimiento utilizable es el regulado en el RD 43/1996, de 19 de enero, que aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados, si bien con la tramitación simplificada en cuanto a la reducción a la mitad del período de consultas y a la documentación a presentar que se desprenden del propio art. 47 del ET y del art. 20 del citado reglamento. El empresario debe solicitar la autorización ante la autoridad laboral competente Junto con la solicitud el empleador debe consultar con los representantes de los trabajadores y tratar de alcanzar un acuerdo con ellos sobre la suspensión. A continuación la autoridad laboral decide acerca de la autorización. El procedimiento de suspensión del contrato laboral constituye derecho imperativo, que no puede ser derogado ni modificado ni por convenio colectivo ni por acuerdo individual<sup>12</sup>.

Por otra parte, el art. 47.1.d) del actual texto del ET aclara que la medida de autorización de la suspensión contractual no dará derecho a indemnización alguna, lo que, como es lógico, no deja de ser un mínimo que cederá ante cualquier otro pacto más favorable, si bien, en estos casos, lo más normal ha sido que no se establezcan indemnizaciones pero sí complementos salariales a la prestación de desempleo en la medida que la misma no cubre totalmente el salario que recibe el trabajador<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) Castilla-La Mancha 24.10.1997, *Aranzadi Social* (AS) 1997, p. 4790.

<sup>13</sup> Vid. C. ALFONSO MELLADO, L. BLASCO PELLICER y GOERLICH PESET, *La reforma laboral en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2010.

### 3.1.2.1. Solicitud

La autorización debe ser solicitada a la autoridad laboral correspondiente. Puede ser competente la autoridad de la Comunidad Autónoma o el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 2 RD 43/1996). La solicitud de suspensión de los contratos laborales debe referir las causas de la suspensión. Se ha de adjuntar la documentación e información completas sobre el desarrollo económico y financiero, así como sobre la situación patrimonial. El empleador debe documentar objetivamente las dificultades económicas transitorias<sup>14</sup>. Esta documentación constituye la base para la decisión de las Autoridades, por lo que se debe poner todo el cuidado a la hora de compilarla.

Junto con la solicitud se debe justificar asimismo que se han iniciado las consultas obligatorias con los representantes de los trabajadores. Dichas consultas se inician mediante un escrito del empleador a los representantes de los trabajadores. A la solicitud se debe adjuntar una copia del citado escrito (artículo 51.2 ET).

### 3.1.2.2. Consultas

Las consultas con los representantes de los trabajadores deben tener una duración mínima de 15 días (artículo 51.4 ET en combinación con el art 47.1.b) ET). No obstante se pueden finalizar antes si se alcanza un acuerdo<sup>15</sup>. El contenido de las consultas son las causas de la suspensión así como las posibilidades de evitar o minimizar sus efectos. Las consultas se deben realizar de buena fe. El objetivo de las consultas es lograr el acuerdo entre las partes. Las consultas pueden atañer todos los objetos de un plan social. El empleador ha de presentar a los representantes de los trabajadores la información que ha entregado a la autoridad laboral junto con la solicitud. Los representantes de los trabajadores pueden solicitar información complementaria en cualquier momento<sup>16</sup>.

En España so dos los órganos independientes que representan a los trabajadores de la empresa. Este sistema de representación se denomina

---

<sup>14</sup> *Memento Práctico Social*, Rn. 2473.

<sup>15</sup> *Memento Práctico Social*, Rn. 2450.

<sup>16</sup> *Memento Práctico Social*, Rn. 2451.

canal de doble representación. Por un lado está la representación unitaria y por otro la representación sindical. Ambos canales están regulados por Ley y constituyen el término de representantes legales de los trabajadores<sup>17</sup>. En un principio el empleador puede consultar ambos canales. Tanto la representación unitaria como los sindicatos tienen derecho a mantener las consultas. Su facultad es alternativa. Se puede incluir a ambos canales simultáneamente. Además existe la dificultad de que pueden estar afectados varios negocios con sus propios comités de empresa. Para el empleador puede, por tanto, ser recomendable optar por el sindicato con la mayor representación en la empresa como interlocutor de las consultas<sup>18</sup>. Además este sindicato probablemente sea el que ostente la mayor parte de la representación unitaria. Por parte del empleador el acuerdo requiere de una mayoría dentro de la representación unitaria o del sindicato negociador, siempre que éste represente a la mayor parte de la plantilla (artículo 51.4.4 ET).

En caso de que no haya una representación de trabajadores, en las empresas que tengan más de 10 trabajadores éstos votan a representantes específicos para estas consultas.<sup>19</sup>

### 3.1.2.3. Autorización

La autoridad laboral primero estudiará si la solicitud está debidamente cumplimentada. De no ser así concede un plazo de 10 días para la subsanación de errores (artículo 51.3 ET). En caso de que la autoridad laboral desestime la solicitud, el empleador puede presentar alegaciones

<sup>17</sup> Sobre el sistema español de representación de los trabajadores: M.C. PALOMEQUE LÓPEZ, “La participación de los trabajadores en la empresa (una revisión institucional)”, *Revista Española del Derecho del Trabajo*, n. 133, 2007, pp. 5 y ss.; F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, “Negociación colectiva sobre representación de los trabajadores en la empresa”, *RMTAS*, n. 68, 2007, pp. 137 y ss.; C. SÁEZ LARA, “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *RMTAS*, n. 58, 2005, pp. 315 y ss.; A. OJEDA AVILÉS, “La representación unitaria: el faux ami”, *RMTAS*, n. 58, 2005, pp. 343 y ss.; JUNKER, “Betriebsverfassung in Klein —und Mittelbetrieben— ein europäischer Vergleich”, *NZA*, 2002, pp. 131 y 136; idem, “Betriebsverfassung im europäischen Vergleich”, *ZfA*, 2001, pp. 225 y 237; FRÖHLICH, *Die erweiterte Weisungsbezugnis des Arbeitgebers im spanischen Recht*, pp. 81 y ss.

<sup>18</sup> *Memento Práctico Social*, Rn. 2448.

<sup>19</sup> *Memento Práctico Social*, Rn. 2449.

(artículos 9 RD 43/1996 y 51.3 ET). Si la autoridad laboral estima la solicitud y si han finalizado las consultas, el empleador y los trabajadores tienen la posibilidad de ser oídos en el plazo de 3 días (artículo 10 RD 43/1996).

Hay que tener en cuenta que, tras la reforma de 2010, el art. 47.1 c) ET establece expresamente 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».

Si empleador y representantes de los trabajadores llegasen a un acuerdo al finalizar las consultas, la autoridad laboral autoriza la suspensión de conformidad con dicho acuerdo en el plazo de 15 días. En tal caso ya no cabría estudiar si realmente se dan o no las causas económicas de la suspensión. Sólo si existe sospecha, de fraude la autoridad laboral comprobará si las causas económicas se dan realmente.<sup>20</sup> Antes de la reforma, con el fin de evitar una comprobación exhaustiva por parte de la autoridad laboral el empresario tenía gran interés en alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, ya que en muchas ocasiones la suspensión no prosperaba debido a que no se podía alcanzar un acuerdo dadas las consecuencias sociales para los trabajadores. O a que el empleador debía correr con unas prestaciones complementarias, de manera que una suspensión perdía interés para él (situación menos probable a partir de la Ley 27/2009 que modificó las repercusiones sociales para eliminar este obstáculo)

Una vez transcurrido el plazo, el silencio administrativo debe interpretarse como conformidad (artículo 11 RD 43/1996 en combinación con artículo 51.5 ET). Las partes ya no pueden impugnar el acuerdo. Éste entrará en vigor y será vinculante aunque un trabajador particular no esté de acuerdo.<sup>21</sup> En cambio una vez estimada la suspensión sí pueden impugnar ésta, y por ende el acuerdo, por la vía administrativa.<sup>22</sup>

Si, por el contrario, empleador y representantes de los trabajadores no pueden alcanzar un acuerdo, la decisión corresponde exclusivamente

---

<sup>20</sup> STS 5.6.2007, JUR 2007, 197594.

<sup>21</sup> STSJ Burgos 10.10.2006, Rec. 293/06

<sup>22</sup> STS 21.6.1994, RJ 1994, 5463.

a la autoridad laboral. Asimismo está previsto un plazo de 15 días, y el fundamento de la decisión será la documentación presentada; por ello, el empresario debe poner sumo cuidado en este tema, ya que si la justificación es insuficiente la solicitud será desestimada.

### 3.1.3. *Consecuencias*

La suspensión tiene repercusiones laborales y sociales.

#### 3.1.3.1 Consecuencias laborales.

La autorización faculta al empleador a suspender el contrato laboral de uno o varios trabajadores. No obstante no hay obligación de señalar los nombres de los trabajadores afectados en la solicitud inicial. En las consultas pueden haber sido acordados criterios al respecto que el empleador deberá respetar. Por lo demás la selección es competencia del empleador cuya decisión sólo podrá ser impugnada si la selección responde a motivos ruines.<sup>23</sup> Sólo el empleador puede realizar la suspensión del contrato laboral en la fecha indicada. La suspensión no la realiza la autoridad laboral, que únicamente otorga la autorización.<sup>24</sup>

La suspensión del contrato laboral exonera a las partes del contrato laboral de las principales obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo (art. 45.2 ET). Por lo demás sigue vigente la vinculación contractual. El empleador está obligado a reincorporar al trabajador a la empresa cuando desaparezcan las causas de la suspensión. Las principales obligaciones contractuales se reavivarán por sí solas.<sup>25</sup>

Sin embargo el empleador no puede exigir al trabajador que se reincorpore a la empresa antes de que finalice la suspensión. La negativa del trabajador no es causa de despido por parte del empleador.<sup>26</sup> En principio el trabajador puede prestar sus servicios a otra empresa durante la suspensión de su contrato laboral.<sup>27</sup>

<sup>23</sup> STSJ Cataluña 23.03.2007, AS 2007, 2264.

<sup>24</sup> STSJ Aragón 1.2.1995, AS 1995, 467.

<sup>25</sup> STS 25.10.2000, RJ 2000, 9676.

<sup>26</sup> STSJ Cataluña 10.10.1994, AS 1994, 3846.

<sup>27</sup> STS 7.5.1990, RJ 1990, 3973.

A diferencia de lo que ocurre con el despido, en los casos de suspensión el trabajador no tiene derecho a indemnización (art. 47.1 c) No obstante, mediante la negociación colectiva el empleador puede quedar obligado a otorgar prestaciones al trabajador incluso durante la suspensión del contrato de trabajo<sup>28</sup>.

### 3.1.3.2. Consecuencias sociales

#### 3.1.3.2.1. Prestación por desempleo

En caso de suspensión del contrato de trabajo se considera desempleado al trabajador. De esta manera adquiere derecho a una prestación por desempleo (artículo 208.1.2 LGSS) La base reguladora de la prestación por desempleo es el promedio de la base por la que se haya cotizado en los últimos 180 días (artículo 211.1 LGSS). Al igual que en el subsidio general de desempleo, la cuantía de la prestación asciende al 70% del promedio del salario de los 180 primeros días de indemnización y al 60% a partir del día 181 (artículo 211.2 LGSS).

Para la suspensión no se establece un plazo máximo. Sin embargo está limitado el plazo de percepción de prestación por desempleo. De conformidad con el Derecho social español, depende de los periodos de en los que se haya cotizado al seguro por desempleo. El derecho a percibir la prestación por desempleo se genera cuando en los últimos seis años se haya cotizado un mínimo de 360 días. En tal caso el periodo mínimo de percepción de la prestación por desempleo asciende a 120 días, el periodo máximo será de 720 días (artículo 210.1 LGSS).

Sin embargo, durante la suspensión del contrato de trabajo con prestaciones por desempleo se computará sobre la duración máxima de percepción. Para la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas en principio no se establecen excepciones (véase artículo 210.2 LGSS). Si más adelante el trabajador vuelve a percibir la prestación por desempleo tiene dos opciones: o bien puede reabrir el derecho inicial por el periodo que le restaba, en cuyo caso quedarán agotados los días para la percepción máxima en los que el contrato haya estado suspendido, o

---

<sup>28</sup> *Memento Práctico Social*, Rn. 8733.

bien el trabajador puede volver a computar la duración de la percepción de las prestaciones desde el momento en el que reanudó la cotización (artículo 210.3 LGSS). En cualquier caso en ambos supuestos pierde los días en los que haya percibido la prestación durante la suspensión del contrato de trabajo. De conformidad con esta norma el trabajador no sólo percibe menos dinero, sino que además pierde parte de su futuro seguro, en caso de que quedara desempleado en un futuro. Por ello hasta la fecha los representantes de los trabajadores no han mostrado interés por alcanzar acuerdos para la suspensión de los contratos. Sin un acuerdo de esta naturaleza el empleador difícilmente puede llevar a la práctica dicha norma, por lo que deja de ser atractiva para él.

Orientándose en la regulación de la jornada reducida alemana, a partir de la Ley 27/2009 ya no se computa el tiempo de la percepción de la prestación por desempleo durante la suspensión sobre el derecho a la percepción del subsidio en caso de desempleo real. Si el trabajador queda en situación de desempleo (artículo 3.1 y 3.2 Ley 27/2009) o si se autoriza una nueva suspensión (artículo 3.3 Ley 27/2009) después de que su contrato haya sido suspendido ya con anterioridad, se le repondrá la duración de la prestación por desempleo por el mismo número de días en que haya percibido el desempleo durante la primera suspensión (artículo 3.2.a y artículo 3.4 Ley 27/2009). La condición es que la primera suspensión se haya producido entre el 1.10.2008 y el 31.12.2010. El consiguiente desempleo debe haberse dado entre el 8.3.2009 y el 31.12.2012 y la nueva suspensión, entre el 8.3.2009 y el 31.12.2010. En caso de que el trabajador opte por reabrir el derecho a la prestación por desempleo inicial (*ut supra*, artículo 210.3 LGSS), se le repondrán los días “consumidos” por el máximo de la duración de la prestación (artículo 3.2 Ley 27/2009). La reposición está limitada a 120 días en caso de desempleo total (artículo 3.1 Ley 27/2009) y de 90 días en el de una posterior suspensión (artículo 3.3 Ley 27/2009).

#### 3.1.3.2.2. Cotizaciones sociales

Mientras dure la situación desempleo se mantiene la obligación de cotizar a la Seguridad Social (artículo 214 LGSS). El 6% de la aportación

del trabajador suspendido la asume el Estado. La entidad gestora del subsidio de desempleo asume el 35% de la aportación del trabajador (artículo 214.4). En principio el empleador debe aportar la cotización empresarial total del 32% durante el periodo de suspensión (artículo 214.2 LGSS). La LGSS en principio no prevé una bonificación. Ésta es otra razón por la que la norma española hasta ahora no resultaba atractiva para el empleador. Además de los elevados requisitos que se plantean a la causa económica, los incentivos económicos son escasos: a menudo al empleador le salía muy caro un acuerdo con los trabajadores; sin embargo se mantenía la obligación del pago del total de cotizaciones sociales.

Ahora el legislador ha introducido un derecho de bonificación para el empleador equivalente al 50% de las cotizaciones sociales que le corresponde aportar durante la suspensión (artículo 1 Ley 27/2009). Este derecho se genera desde el primer día de la suspensión y tiene una validez de un máximo de 240 días. Sólo tendrá este derecho el empleador que se obligue a emplear al trabajador como mínimo durante un año después de la suspensión. Si el empleador incumple esta obligación, debe reintegrar las cotizaciones bonificadas (artículo 1.2 Ley 27/2009). No existirá obligación de reintegro si el trabajador causa baja voluntaria antes de 12 meses o si el contrato de trabajo se extingue por causas no imputables al empleador. Sin embargo no hay una obligación de ofrecer una formación continua al trabajador durante el periodo de jornada reducida, como sucede en Alemania. Esta norma sólo tenía vigencia para las suspensiones que tuviesen lugar entre el 1.10.2008 y el 31.12.2010 (antiguo artículo 1.5 Ley 27/2009), pero esta vigencia se ha ampliado tras la Ley 35/2010, que modifica dicho art. 1.5 en el siguiente sentido: «5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo lo establecido en el último párrafo del apartado 2 de este artículo, que será de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011».

La Ley 35/2010 ha adicionado un párrafo 2.bis a este art. 1, con el siguiente tenor literal: Art. 1.2.bis. «No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50% de las cuotas

empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado 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, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.

Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo». Como hemos dicho más arriba, lo dispuesto en este párrafo solo es de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011 (nuevo art. 1.5 Ley 27/2009).

### 3.2. Reducción de la jornada: la jornada reducida propiamente dicha

El Derecho español no faculta al empleador a reducir la jornada laboral unilateralmente. Si bien el empleador puede realizar de forma unilateral una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del trabajador por causas económicas, de conformidad con el artículo 41 ET, la jornada laboral<sup>29</sup> está excluida del ámbito de aplicación del artículo 41 ET. El empleador no puede intervenir unilateralmente en el núcleo del contrato laboral del que forma parte la jornada laboral.<sup>30</sup> Ello se deriva

<sup>29</sup> Sobre la regulación española de la jornada laboral: PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y MONREAL BRINGSVAERD, "La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores", *RMTAS*, n. 58, 2005, pp. 57 y ss.

<sup>30</sup> Para detalles *vid.* FRÖHLICH, *Die erweiterte Weisungsbefugnis des Arbeitsgebers im spanischen Recht*, pp. 46 y ss.

de la evaluación del artículo 12.4.e ET, según el que una reducción de jornada requiere de la conformidad del trabajador<sup>31</sup>.

En caso de que en una situación de crisis el empleador no desee liberar completamente a sus trabajadores, sino únicamente reducir la jornada, puede suspender el contrato parcialmente. Este derecho, que no estaba regulado explícitamente antes de la reforma laboral de 2010, ahora sí se contempla en el nuevo art. 47 ET. De esta manera el empleador puede lograr la reducción “temporal” de la jornada. Al igual que en el caso de la suspensión temporal es necesario que existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor. 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. El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores afectados por la suspensión.

También en el caso de una reducción de jornada existe el derecho a percibir la prestación por desempleo, siendo la regulación de este asunto una de las materias afectadas por la reforma laboral de 2010; tras la Ley 35/2010, la situación es la siguiente<sup>32</sup>.

### 3.2.1. Desempleo total y desempleo parcial

Se ha reformado el art. 203.2 de la Ley General de Seguridad Social en el sentido de que «El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario. A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de

<sup>31</sup> Vid. *in extenso* B. RODRÍGUEZ SANZ DE GALDANO, “Instrumentos de gestión flexible del tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, *RL*, n. 12, 2010, pp. 39 y ss.

<sup>32</sup> Vid. M.<sup>a</sup>.T. VELASCO PORTERO, y M. FRÖHLICH, “La reforma de la reducción de jornada por motivos económicos: el modelo alemán como referencia”, en A.V. SEMPERE NAVARRO (Dir.), *Comentarios al Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Aranzadi, 2010; y M.<sup>a</sup>.T. VELASCO PORTERO, y M. FRÖHLICH, “Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España”, *AL*, n. 14, 2010, pp. 1662 y ss.

jornada autorizada por la autoridad competente». También se reforma el párrafo 3 del mismo artículo, en el siguiente sentido: «El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70%, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. 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». Esto supone una ampliación del derecho a la prestación por desempleo del trabajador a aquellos casos de reducciones entre el 10 y el 33% de la jornada, que antes no estaban cubiertas y ahora sí.

En definitiva, el nuevo art. 203.2 LGSS viene a reconocer como desempleo total tres situaciones diferentes:

- Cese definitivo en la actividad que el trabajador venía desempeñando, con la consiguiente privación del salario. Este supuesto no merece comentario, porque es la situación clásica de desempleo.
- Cese temporal de la actividad: en realidad, se refiere a la suspensión de contrato.
- Supuestos de reducción de jornada que consistan en la inactividad total por días completos, con independencia de que estos sean continuados (en realidad, una suspensión) o intermitentes (en realidad, una reducción de la jornada)<sup>33</sup>. Esta es la auténtica novedad que supuso el RD-Ley 10/2010, y que ha sido confirmada por la Ley 35/2010.

En cuanto al desempleo parcial, el 203.3 LGSS considera como tal solo al cese en el trabajo que, sin afectar a días completos, consista en una disminución del salario aplicándosele, en consecuencia, las previsiones del art. 211.4 LGSS (es decir, la relación proporcional entre la reducción de la jornada ordinaria y de la prestación por desempleo).

---

<sup>33</sup> Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, en VV. AA., *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Lex Nova, 2010, p. 199.

### 3.2.2. *Situación legal de desempleo*

En correlación con la variedad de situaciones que se pueden derivar de la suspensión o reducción de jornada, la Ley modifica también el art. 208.1.3 LGSS<sup>34</sup>, que ahora establece que se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores «Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3»<sup>35</sup>. De esta manera se produce una remisión a la reducción temporal de jornada mediante expediente de regulación de empleo (ya sea por días completos —en cuyo caso sería en realidad suspensión de contrato—, o por días discontinuos —en cuyo caso sí que es una auténtica reducción de jornada—). Es decir, a las reducciones temporales autorizadas de entre el 10% y el 70% de la jornada y el salario.

La reforma de este artículo 208 LGSS no se ha realizado de manera acertada, porque no integra el nuevo concepto de desempleo total consagrado en el 203.2 LGSS, consistente en reducciones temporales de jornada por días completos (que en realidad son suspensiones de contrato). Antes de la reforma, el art. 208.1.2 LGSS regulaba la situación de desempleo en el caso de suspensión de contrato, y el 208.1.3 LGSS la situación de desempleo en los casos de reducción temporal de jornada al menos en un tercio (sin acumulación de la reducción por días completos). Al reformarse el 203.2 LGSS, se introduce la figura del desempleo total en casos de cese total de la actividad por días completos (continuados o alternos) durante al menos una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada. A pesar de ello, la literalidad del 208.1 LGSS no recoge expresamente esa figura, lo que nos obliga a hacer una interpretación lógica de la norma en el sentido de que cuando el art. 208.1.3 LGSS habla de reducción temporal de la jornada, en realidad solo se está refiriendo a lo que la misma norma

---

<sup>34</sup> Que antes consideraba situación legal de desempleo la de los trabajadores «cuando se reduzca en una tercera parte, al menos, la jornada de trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente».

<sup>35</sup> Frente a la redacción anterior, que decía «3. Cuando se reduzca en una tercera parte al menos, la jornada de trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente».

califica como desempleo parcial, y que la reducción de la jornada calificada como desempleo total seguirá las reglas de la suspensión. De esta manera, hay que entender que la situación legal de desempleo a que se refiere el art. 208.1.3 LGSS es solo a la que se origina a partir de una reducción de jornada que afecte a todos los días, sin que tenga lugar ningún cese por días completos<sup>36</sup>.

Por otra parte, la deficiente articulación entre la regulación del desempleo total en casos de reducción temporal de la jornada y la regulación del desempleo parcial supone que no puedan acceder a la prestación los trabajadores que sean objeto de una reducción de más del 70% de la jornada (aunque sea temporal y esté autorizada por la autoridad laboral competente) cuando esto no les suponga un cese de la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo. Estas reducciones no son ahora ni desempleo parcial ni desempleo total, mientras que antes de la reforma eran desempleo parcial a efectos de acceder a la prestación. Habrá que tener en cuenta este elemento en el procedimiento de regulación de empleo, a efectos de adoptar las medidas más adecuadas.

### *3.2.3. Consunción de prestaciones generadas en el caso de desempleo parcial*

La tramitación parlamentaria de la Ley ha supuesto la inclusión de un nuevo párrafo en el art. 210 de la LGSS, que viene a suplir una de las lagunas del tema del desempleo parcial, como era la cuestión de la consunción de prestaciones generadas. De esta manera, según el nuevo art. 210.5 LGSS «En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generales se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será el equivalente al de la reducción autorizada».

## **5. Valoración**

La relativa estabilidad del mercado laboral alemán pese a la crisis no se debe únicamente a la jornada reducida. Los mecanismos del mercado laboral son demasiado complejos como para poder citar sólo una causa para la evolución favorable. No obstante la jornada reducida tiene gran

<sup>36</sup> En el mismo sentido, S. GONZÁLEZ ORTEGA, *op. cit.*, p. 199.

parte de responsabilidad en dicho desarrollo. Las causas son múltiples. La cultura empresarial y el elevado nivel de cualificación son condiciones importantes para que en Alemania los despidos no sean la primera reacción de las empresas afectadas. Los agentes sociales y las empresas han aprendido la lección del pasado de que después de una crisis se trata de volver a estar presente en el mercado cuanto antes. A la vista de la creciente falta de trabajadores especializados, los empleadores procuran conservar a sus trabajadores cualificados. Es por ello que ante una caída de la coyuntura no se reacciona a la ligera con el instrumento del despido (colectivo). A ello hay que añadir que los trabajadores ya no consideran que la flexibilidad y la capitalización del tiempo de trabajo sean una amenaza, sino que son un medio de garantizar los puestos de trabajo. Por todo ello, en caso de que surjan problemas en una empresa, por lo general no es problema la conformidad del comité de empresa con la jornada reducida. Así pues el modelo de la jornada reducida es en Alemania una ayuda bienvenida, no sólo para las grandes empresas del sector del automóvil, sino también para las pymes de poca capacidad financiera.

Desde el punto de vista económico en España, hasta ahora, han carecido de interés, tanto para empleadores como para trabajadores, las modalidades de jornada reducida que ofrece la Ley. Los trabajadores no sólo debían arreglárselas con una prestación por desempleo más baja, sino que además la jornada reducida total o parcial se computaba al posible periodo máximo de percepción de la prestación. El empleador debía asumir la totalidad de las cotizaciones sociales y sólo obtenía la conformidad de la representación de los trabajadores a cambio de concesiones económicas.

A la vista de la crisis y del vertiginoso aumento del desempleo la nueva legislación española ha tocado el punto justo y con la Ley 27/2009 ha suavizado las consecuencias para los trabajadores y rebajado los costes para los empleadores. Las modificaciones asimilan la normativa española a la alemana: el trabajador con jornada reducida recibe apoyo estatal, sin de esta forma perder futuros derechos; las cotizaciones sociales del empleador se subvencionan. La diferencia fundamental consiste aún en que en España el derecho a la percepción de ayuda estatal sólo se genera si la jornada se reduce en más del 30%. En general, a día de hoy, lograr el

acuerdo entre representantes de los trabajadores y empleadores debería ser más sencillo que antes de la modificación de la Ley. Sin embargo hay dos puntos que el legislador podría corregir aún: al igual que en Alemania, es recomendable que el Estado asuma la totalidad de las cotizaciones sociales en caso de que el trabajador realice una formación continua mientras dure la jornada reducida. Además el legislador debería prever la prestación por desempleo también en caso de que la jornada se viera reducida en menos de un tercio. Cabe esperar que estos puntos desempeñen un papel decisivo en el diálogo sobre el “modelo alemán” entre el Gobierno y los agentes sociales anunciado para esta primavera.

La cuestión sobre si el mercado laboral español aceptará las nuevas posibilidades que ofrece la jornada reducida, sigue sin tener una respuesta fácil. La situación de partida en España se diferencia claramente de la alemana. El mercado laboral español es muy inflexible. Exceptuando las filiales de consorcios internacionales, las jornadas son rígidas y aún se ven interrumpidas por varias horas de comida. Los horarios flexibles o la capitalización del tiempo de trabajo son casi inexistentes, incluso la media jornada goza de poca aceptación. Además en la cultura empresarial española la vinculación del empleador con sus trabajadores no está muy desarrollada. Cuando comenzó la crisis, más de un tercio de los trabajadores aún tenía un contrato de duración definida. Debido a las elevadas indemnizaciones por despido en caso de contratos indefinidos, los empleadores españoles optan por los contratos de duración determinada. En caso de necesidad y esquivando las prohibiciones vigentes, en la práctica éstos se renuevan una y otra vez. Dichos contratos son los primeros que se pueden dar por finalizados sin más; esto repercute en la disminución de la contratación definida del 34% al 25%. La escasa vinculación de las empresas con sus trabajadores viene dada por la baja cualificación de los trabajadores. Frente al alto porcentaje de académicos bien formados que están desarrollando una actividad por debajo de su cualificación, el fracaso escolar asciende al 31% y hay un importante déficit en la formación profesional. Así los trabajadores con contrato temporal a menudo son empleados de escasa cualificación o jóvenes demasiado cualificados. Son ellos de quienes los empresarios prescinden en primer lugar cuando surgen problemas económicos, a sabiendas de que,

cuando vuelva el crecimiento, podrán cubrir fácilmente las necesidades que surjan.

Sin embargo también en las empresas españolas está calando la idea de que, en tiempos de crisis, las soluciones flexibles permiten conservar a los trabajadores cualificados durante el mayor tiempo posible y hasta la llegada de tiempos mejores. Y cuando tampoco el núcleo de la plantilla con contrato indefinido tenga ya trabajo suficiente, la jornada reducida será de interés también para los empleadores españoles. Los costes de la jornada reducida serán menores que los de un despido. Además, en tal caso, la jornada reducida no fracasará por la resistencia de los representantes de los trabajadores<sup>37</sup>.

Ante la crisis el Gobierno español ha modificado el Derecho Laboral y Social español en el punto justo en favor la jornada reducida. Las experiencias positivas en Alemania han sido el ejemplo. Ahora se trata de que el legislador elimine los últimos obstáculos y de que los empleadores asuman también el nuevo modelo de jornada reducida.

## 5. Bibliografía

- ALFONSO MELLADO, C., BLASCO PELLICER, L. y GOERLICH PESET, *La reforma laboral en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2010.
- BAUER y KERN, *Wechselwirkung zwischen Kurzarbeit und Urlaub*, NZA, 2009.
- BONANNI y NAUMANN, *Konjunkturelle Kurzarbeit: Arbeits- und sozialrechtliche Voraussetzungen und Konsequenzen*, DstR, 2009.
- FERNÁNDEZ-LOMANA GARCÍA, “La extinción de la relación de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Un análisis jurisprudencial”, *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, n. 38, 2002.

---

<sup>37</sup> En España el empleador debe pagar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, con un máximo de 12 mensualidades en caso de un despido por causas empresariales; en caso de despido improcedente serán 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de 42 mensualidades.

- FRÖHLICH, *Die erweiterte Weisungsbefugnis des Arbeitgebers*, 2009.
- GÓMEZ ÁLVAREZ, T., “Causas de despido objetivo: despido objetivo y contratos indefinidos de las Administraciones Públicas”, J. GORELLI HERNÁNDEZ (coord.), *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Tecnos, 2004.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., VV. AA., *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Lex Nova, 2010.
- JUNKER, *Betriebsverfassung im europäischen Vergleich*, ZfA, 2001.
- *Betriebsverfassung in Klein- und Mittelbetrieben – ein europäischer Vergleich*, NZA 2002.
- OJEDA AVILÉS, A., “La representación unitaria: el faux ami”, *RMTAS*, n. 58, 2005.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., “La participación de los trabajadores en la empresa (una revisión institucional)”, *Revista Española del Derecho del Trabajo*, n. 133, 2007.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y MONREAL BRINGSVAERD, “La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores”, *RMTAS*, n. 58, 2005.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDANO, B., “Instrumentos de gestión flexible del tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, *RL*, n. 12, 2010.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., “Negociación colectiva sobre representación de los trabajadores en la empresa”, *RMTAS*, n. 68, 2007.
- SÁEZ LARA, C., “La representación colectiva de los trabajadores en la empresa”, *RMTAS*, n. 58, 2005.
- SORIANO CORTÉS, D., “La incidencia del despido por causas económicas y empresariales en el marco de las contrataciones”, *Relaciones Laborales*, n. 2, 2007.
- VELASCO PORTERO, M<sup>a</sup> T. y FRÖHLICH, M., “Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España”, *AL*, n. 14, 2010.
- “La reforma de la reducción de jornada por motivos económicos: el modelo alemán como referencia”, A.V. SEMPERE NAVARRO (coord.), *Comentarios al Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*. Aranzadi, 2010.