

## LA REDUCCIÓN HORARIA O LA SUSPENSIÓN TEMPORAL NO PODRÁN DURAR MÁS DE UN AÑO

EFE – 15-06-2010

Las empresas que opten por reducir las jornadas laborales de sus trabajadores o suspender sus contratos de forma temporal por causas económicas de fuerza mayor no podrán hacerlo durante un período superior a **un año**.

Así consta en el borrador del decreto ley de reforma laboral que el Gobierno ha remitido hoy a los agentes sociales.

El texto, de **41 páginas**, señala que el contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas objetivas -económicas, técnicas, organizativas o de producción-, "cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa".

El procedimiento de reducción de la jornada laboral, el conocido como "**modelo alemán**", no tiene en cuenta el número de trabajadores que pueden ser afectados por la suspensión temporal del contrato.

Según el texto se entiende como 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.

Este cambio modificará el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, y puntualizará que "la suspensión de los contratos de trabajo y la reducción de jornada no podrán tener una duración superior a **un año**".

Como hasta ahora, **el Ministerio tiene que autorizar** la suspensión temporal o la reducción de la jornada cuando la empresa le dé explicaciones razonables de que es necesaria para superar una situación de carácter coyuntural de la empresa. Esta medida no tiene indemnización alguna.

En el caso de la suspensión temporal, el decreto explica que en todos sus supuestos será considerada "**desempleo total**", ya sea para empleados que trabajan en días completos, continuados o alternos y que vean suspendido su empleo durante al menos una jornada de trabajo.

**El desempleo será parcial** cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 70%.

Como medidas de apoyo a la reducción de jornada, si las empresas realizan acciones formativas para los trabajadores afectados tendrán derecho a una **ampliación de la bonificación de las cuotas** empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes de **hasta el 80%**, en vez de la actual bonificación del **50%**.