

# NUEVA REFORMA LABORAL ERE Y ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS

	AUTORIZACIÓN	CAUSAS	PRESTACIÓN
<b>ANTECEDENTES</b>	Necesaria autorización de la Autoridad Laboral antes del ERE o ERTE	Las causas podrán ser combatidas/analizadas por la jurisdicción social	Si trabajador en ERTE despedido -> - Paro máx. 120 días - Reducción 33-50% jornada
 <b>RD Ley 35/2010</b>	Se mantiene igual	Se mantiene igual	Si trabajador en ERTE despedido -> - Paro máx. 180 días - Reducción 10-70% jornada
 <b>RD Ley 3/2012</b>	Mantiene procedimiento administ. No es necesaria autorización de la Autoridad Laboral Si hay acuerdo con trabajad. se presume causa Justificativa	Solo reclamación de causas si no hay acuerdo en el que la jurisdicción Social declarará la medida como justificada o injustificada.	Se mantiene igual
 <b>Acuerdo de gobierno</b>	Refuerza el papel del ITSS y Autoridad Laboral	Revisa causas de despedido Precisa definición de causas ETOP	No dice nada
 <b>Nueva Reforma Laboral</b>	Se mantiene la reforma de Rajoy R.D.L. 3/2012 No recupera la autorización administrativa previa para hacer efectivos los despidos El periodo de consultas se reduce a 7 días en empresas de menos de 50 trabajad.	Se mantiene la reforma de Rajoy R.D. Ley 3/2012 No deroga ni modifica las causas del despedido colectivo u objetivo Las causas de Fuerza Mayor reguladas en los RD en pandemia pasan a ser permanentes en los ERTE	Se mantiene la reforma de Rajoy R.D. Ley 3/2012