



CUADRO DE LA REFORMA LABORAL TRAS LEY 35/10

COMPARATIVA DE MEDIDAS LABORALES

ANTES DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010 **CON EL REAL DECRETO-LEY 10/2010** **CON LA LEY 35/2010**

REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN

Contrato de obra o servicio.	Contrato de obra o servicio	Contrato de obra o servicio (importante el régimen transitorio)	Contrato de obra o servicio (importante el régimen transitorio)
Encadenamiento de contratos temporales.	<ul style="list-style-type: none"> • Sin duración máxima. • Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa dos o más contratos temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial 12 meses más. • Se prohíbe para el mismo o distinto puesto en la misma empresa o grupo de empresas dos o más contratos temporales. • Se prohíbe en casos de sucesión o subrogación empresarial. • Se exceptúan los contratos formativos, de relevo y de interinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial 12 meses más. • Se prohíbe para el mismo o distinto puesto de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas dos o más contratos temporales celebrados directamente o a través de ETT. • Se prohíbe también en casos de sucesión o subrogación empresarial. • Se exceptúan los contratos formativos, de relevo, de interinidad, temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo o temporales celebrados por empresas de inserción.
	<ul style="list-style-type: none"> • Justificación de la adquisición de la condición de fijo. No prevista en el ET. 	<ul style="list-style-type: none"> • Justificación de la adquisición de la condición de fijo: El empresario facilita documento acreditativo al trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> • Justificación de la adquisición de la condición de fijo: El empresario facilita documento acreditativo al trabajador. • El trabajador puede solicitar un certificado de los contratos temporales al Servicio Público de Empleo





ANTES DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON EL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON LA LEY 35/2010	
Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	<p>Colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes de 16 a 30 años. • Mujeres en ocupaciones con menor índice de empleo femenino. • Mayores de 45 años. • Parados que lleven, al menos, 6 meses inscritos. • Minusválidos. 	Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	<p>Nuevos colectivos (además de los anteriores):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos. • Trabajadores sólo con contratos temporales en los últimos 24 meses. • Trabajadores despedidos en los 24 meses anteriores de un contrato indefinido. • Personas con discapacidad. • Conversión del temporal en fijo antes del 31/12/2011 	Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	<p>Nuevos colectivos (además de los anteriores):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parados que lleven, al menos, 1 mes inscritos. • Trabajadores sólo con contratos temporales en los últimos 24 meses. • Trabajadores despedidos en los 24 meses anteriores de un contrato indefinido. • Personas con discapacidad. • Conversión del temporal en fijo antes del 31/12/2011. • Conversión de contrato temporal celebrado después de la entrada en vigor del RD Ley transformado en CFCI antes de 31/12/2011 (el contrato no puede superar los seis meses). • Mujeres en los dos años posteriores al parto o adopción. • Mujeres víctimas de violencia de género o trata de seres humanos. • Mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado laboral tras inactividad de 5 años.
<ul style="list-style-type: none"> • Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez: 33 días por años trabajado 	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos declarados o reconocidos improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos. • Excepción: que los despidos se hayan producido antes de la entrada en vigor del RD-Ley o haya habido acuerdo en el período de consultas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez o reconocida por el empresario: 33 días por año trabajado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos. • Excepción: que los despidos se hayan producido antes de la entrada en vigor del RD-Ley o haya habido acuerdo en el período de consultas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez o reconocida por el empresario: 33 días por año trabajado. • El trabajador tiene la carga de probar que el despido objetivo no se ajusta a derecho.



ANTES DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON EL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON LA LEY 35/2010	
<ul style="list-style-type: none"> Despido objetivo 	<ul style="list-style-type: none"> Causas: Art. 52 ET 	<ul style="list-style-type: none"> Despido objetivo 	<ul style="list-style-type: none"> Causas: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando concorra alguna de las previstas en el art. 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores. • Por faltas de asistencia al trabajo, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5%. Imprudencia: Por no cumplir los requisitos del art. 53.1 ET. La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente. 	<ul style="list-style-type: none"> Despido objetivo 	<ul style="list-style-type: none"> Causas: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando concorra alguna de las previstas en el art. 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior de trabajadores. • Por faltas de asistencia al trabajo, cuando el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5%. Imprudencia: Por no cumplir los requisitos del art. 53.1 ET. La falta de preaviso o error excusable en el cálculo de la indemnización no convierten el despido en improcedente.
<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso: 30 días 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso: 15 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso: 15 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso: 15 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso: 15 días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preaviso: 15 días.
FLEXIBILIDAD INTERNA					
<ul style="list-style-type: none"> • Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET)
<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
<ul style="list-style-type: none"> • Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: 15 días, improporrogable. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje 	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: 15 días, improporrogable. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje 	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: no superior a 15 días. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje. • Si hay acuerdo, los trabajadores sólo podrán impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: no superior a 15 días. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje. • Si hay acuerdo, los trabajadores sólo podrán impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: no superior a 15 días. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje. • Si hay acuerdo, los trabajadores sólo podrán impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso del derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: no superior a 15 días. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje. • Si hay acuerdo, los trabajadores sólo podrán impugnarlo por fraude, dolo, coacción o abuso del derecho.
<ul style="list-style-type: none"> • Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo.



BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

REDUCCION DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO	
<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión del contrato por causas objetivas (art. 47 ET) 	<ul style="list-style-type: none"> • En el ET no estaba prevista la reducción de jornada. • Reposición de prestaciones por desempleo: 120 días. • Prestación por desempleo.
<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50%
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios de bonificaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficiarios de bonificaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución. • Bonificaciones para contratos de formación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución antes de 31/12/2011: 500€/año (700 €/año si son mujeres). • Bonificaciones para contratos de formación. Se bonifica el 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. • Para contratos celebrados antes de 31/12/2011. • Duración: Toda la vigencia del contrato (incluidas prórrogas). • Beneficiarios de bonificaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones universales (jóvenes, mujeres, parados de larga duración) 	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos comunes • Plazo: contratos indefinidos celebrados hasta 31/12/2011. • Requisitos: Las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa. • Duración: 3 años desde el contrato.
<ul style="list-style-type: none"> • Colectivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes: hasta 30 años 800 euros (1.000 euros si son mujeres). • Mayores de 45 años: 1.200 euros (1.400 si son mujeres).
<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución antes de 31/12/2011: 41,67€/mes, 500€/año (58,33 €/mes, 700 €/año si son mujeres). • Bonificaciones para contratos de formación. La bonificación del 100% de las cuotas empresariales no será de aplicación a los contratos suscritos con alumnos trabajadores de programas públicos de empleo-formación • Para contratos celebrados antes de 31/12/2011. • Duración: Toda la vigencia del contrato (incluidas prórrogas). • Nuevos beneficiarios de bonificaciones: sociedades laborales o cooperativas que incorporen trabajadores con régimen propio de trabajadores por cuenta ajena. 	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos comunes. • Plazo: contratos indefinidos celebrados hasta 31/12/2011. • Requisitos: Las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa. • Duración: 3 años desde el contrato. • Si se extinguen contratos, las vacantes se cubrirán en los dos meses siguientes. • (Importante el régimen transitorio) • Jóvenes hasta 30 años 66,67€/mes, 800€/año (88,33€/mes, 1.000 € si son mujeres). • Mayores de 45 años: 100€/mes, 1.200 €/año (116,67€/mes, 1.400 €/año si son mujeres).
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de regulación temporal de empleo: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas objetivas (art. 47 ET). 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10% y 70% • Reposición de prestaciones por desempleo: 180 días • El trabajador en suspensión temporal o en reducción de jornada está en situación de desempleo parcial.
<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80% 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80% si se incluyen acciones formativas. • El compromiso de mantenimiento de empleo será de seis meses para los acuerdos concluidos después de la entrada en vigor de la Ley.



ANTES DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON EL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON LA LEY 35/2010	
EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO					
ANTES DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON EL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON LA LEY 35/2010	
Despido colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que afecten a un número determinado de trabajadores. 	Despido colectivo.	<ul style="list-style-type: none"> Se redefinen las causas. Se precisa acreditación y justificación. 	Despido colectivo (importante régimen transitorio)	<ul style="list-style-type: none"> Se redefinen las 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 pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Hay que justificar la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.
<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento: El empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento: El empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento: El empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento: El empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento: El empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de 	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento: El empresario deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo y simultáneamente abrir período de
ANTES DEL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON EL REAL DECRETO-LEY 10/2010		CON LA LEY 35/2010	
<ul style="list-style-type: none"> La consulta con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión de dicho período de consultas, si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Preaviso de 30 días Indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente: 33 días. El empresario paga íntegramente la indemnización. 	<ul style="list-style-type: none"> La consulta con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión de dicho período de consultas, si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida en los términos de la solicitud. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Preaviso de 15 días Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente: 33 días. El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos o colectivos posteriores a la entrada en vigor del RD-Ley. El contrato debe haber durado como mínimo un año. El FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización. 	<ul style="list-style-type: none"> A falta de representantes en la empresa, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la misma empresa elegidos democráticamente, o por tres miembros de los sindicatos más representativos. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en el plazo de quince días naturales a partir de la conclusión de dicho período de consultas, si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días autorizando la extinción de las relaciones laborales. Preaviso de 15 días Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente: 33 días. El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos o colectivos posteriores a la entrada en vigor del RD-Ley. El contrato debe haber durado como mínimo un año. El FOGASA dejará de abonar estos días cuando entre en funcionamiento el Fondo de capitalización. 			