

CUADRO COMPARATIVO TRAS LA REFORMA APROBADA POR EL REAL DECRETO-LEY 10/2010

ANTES DE LA REFORMA		DESPUÉS DE LA REFORMA	
BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
Bonificaciones universales (jóvenes, mujeres, parados larga duración).	• Jóvenes hasta 30 años: 800 euros (1.000 euros si son mujeres). • Mayores de 45 años: 1.200 euros (1.400 si son mujeres).	• Requisitos: Las contrataciones deben suponer un aumento del personal fijo de la empresa. • Duración: 3 años desde el contrato.	
Bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución.	• La bonificación será de 500 euros durante 3 años. Si son mujeres, la bonificación será de 700 euros.		
Bonificaciones para contratos de formación.	• Se bonifica el 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. • Duración: Hasta 31/12/2011.		
FLEXIBILIDAD INTERNA			
Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET).	• Modificación sustancial condiciones colectivas trabajo (art. 41 ET).	• Carácter temporal de la modificación: máximo hasta la vigencia del convenio. • Período consultas: 15 días, improrrogable. • Posibilidad de sustituir el período de consultas por arbitraje • Si no hay acuerdo, contra la decisión empresarial se puede reclamar en conflicto colectivo. • Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos. • La modificación sólo puede referirse al horario y distribución del tiempo de trabajo, turnos, remuneración y sistemas trabajo.	
Cláusulas de inaplicación salarial (art. 82.3 ET).	• Cláusulas de inaplicación salarial (art. 82.3 ET).	• Posibilidad de período de consultas por acuerdo entre trabajadores y empresa • Carácter temporal de la inaplicación: máximo hasta la vigencia del convenio o, en todo caso, 3 años. • Determinación exacta de la cantidad a percibir y de la recuperación de cantidades • Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos. • Si hay desacuerdo, se acude a laudo arbitral vinculante.	

Movilidad geográfica (art. 40 ET).		· Movilidad geográfica (art. 40 ET).	· Período de consultas de 15 días improrrogable. · Si falta representación en la empresa el trabajador la puede atribuir a comisión integrada por sindicatos más representativos. · Posibilidad de sustituir período de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje.
REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO			
Suspensión del contrato por causas objetivas (art. 47 ET)	En el ET no estaba prevista la reducción de jornada.	· Medidas de regulación temporal de empleo: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas objetivas (art. 47 ET).	· Establecimiento de un máximo y un mínimo de reducción de jornada: 10% y 70%
	Reposición de prestaciones por desempleo: 120 días.		· Reposición de prestaciones por desempleo: 180 días
	Prestación por desempleo.		· El trabajador en suspensión temporal o en reducción de jornada está en situación de desempleo parcial.
	Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 50%		· Bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes del 80%
	Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre 1 de octubre de 2008 y 31 de diciembre de 2010.		· Las resoluciones que autoricen las suspensiones deben haberse producido entre 1 de octubre de 2008 y 31 de diciembre de 2011.
REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN			
Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	El trabajador debe llevar 6 meses en desempleo.	· Contrato de fomento de la contratación indefinida (CFCI).	· El trabajador debe llevar 3 meses en desempleo.
	Colectivos: · 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.		Nuevos colectivos: · Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos. · Trabajadores sólo con contratos temporales en los últimos 24 meses. · Trabajadores despedidos en los 12 meses anteriores de un contrato indefinido. · Personas con discapacidad. · Límite máximo para la conversión: 31/12/2011.
	· Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubieran extinguido contratos por causas objetivas declaradas improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos.		· Prohibiciones: empresas que en los 6 meses anteriores hubiera extinguido contratos declarados o reconocidos improcedentes o hubiera realizado despidos colectivos.
	· Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez: 33 días por años trabajado.		· Excepción: que los despidos se hayan producido antes de la entrada en vigor del RD-Ley.
			· Indemnización por extinción: declarada improcedente por el juez o reconocida por el empresario: 33 días por año trabajado.

Contrato de obra o servicio.	· Sin duración máxima.	· Contrato de obra o servicio	· Duración máxima 3 años. Prorrogable por negociación colectiva sectorial 12 meses más.
Encadenamiento de contratos temporales.	· Se prohíbe para el mismo puesto en la misma empresa dos o más contratos temporales	· Encadenamiento de contratos temporales	· 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.
Indemnización por finalización de contrato temporal.	· 8 días de salario por año de servicio.	· Indemnización por finalización contrato temporal	· Gradualmente se llegará hasta 12 días de salario por año de servicio en 2015.

DESPIDOS

Despido colectivo. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que afecten a un número determinado de trabajadores		Despido colectivo. Se redefinen causas. Se precisa acreditación y justificación.	
Despido objetivo	· Preaviso de 30 días	Despido objetivo	· Preaviso de 15 días
	· Indemnización por despido objetivo improcedente declarado judicialmente: 33 días.		· Indemnización por despido objetivo declarado judicialmente o reconocido por el empresario como improcedente: 33 días
	· El empresario paga íntegramente la indemnización.		· El FOGASA abona 8 días de indemnización en el caso de despidos objetivos 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.

EMPLEO JUVENIL

Contrato para la formación.	· Cotización a la Seguridad Social.	· Contrato para la formación.	· Bonificación de cuotas empresariales del 100%.
	· Edad máxima: 21 años.		· Edad máxima: 25 años (hasta 31/12/2011).
	· Retribución mínima SMI proporcional al tiempo de trabajo efectivo. · No se reconoce prestación por desempleo.		· Retribución mínima SMI completo a partir del segundo año de vigencia del contrato. · Reconocimiento de prestaciones por desempleo al término del contrato
Contrato en prácticas.	· Título universitario o de formación profesional grado medio o superior.	· Contrato en prácticas.	· Título universitario o de formación profesional grado medio o superior y certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley 5/2000.
	· Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.		· Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Agencias de empleo sin ánimo de lucro.	· Agencias de empleo con o sin ánimo de lucro. · No pueden cobrar a los trabajadores por sus servicios de intermediación. · Requisitos de autorización. · Colaboración con los servicios públicos de empleo.
Exclusión de trabajadores de ETTs en sectores de riesgo.	· Negociación colectiva para permitir a los trabajadores de ETTs actuar en sectores de riesgo (excepto riesgos cancerígenos, biológicos y radiaciones ionizantes).
Derechos de los trabajadores de las ETTs.	· Los trabajadores de ETTs tienen derecho a que la empresa usuaria les informe de vacantes existentes de cara a acceder a un puesto permanente.

FONDO DE CAPITALIZACIÓN PARA CONTRATOS INDEFINIDOS

No existía.	· Constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores a lo largo de su vida laboral. · El abono de cantidades se realiza en casos de despido, de movilidad geográfica o de formación. · Las cantidades que no se hagan efectivas se reciben en el momento de la jubilación. · Operativo desde 1 de enero de 2012 para contratos indefinidos celebrados desde esa fecha.
-------------	--