

Enmiendas al Proyecto de Ley, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, aprobadas por las Cámaras legislativas (procedente Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio)

Fecha 9 de septiembre de 2010

En el día de ayer fue aprobada la reforma laboral, El R.D.L 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ha sido tramitado como Proyecto de Ley.

En el día de ayer como consecuencia de su aprobación por el Congreso de los Diputados se ha convertido en Ley, quedando pendiente únicamente su publicación en el B.O.E. para que tenga vigencia el mismo.

No hemos querido esperar y hemos trabajado en este Informe Ejecutivo, en el cual hemos incluido las novedades o modificaciones que han introducido los Grupos Parlamentarios a través de las enmiendas que han sido aprobadas en la sesiones parlamentarias de los días 29 de julio y 9 de septiembre

De esta manera podemos tener una visión global de la transformación que ha sufrido dicho R.D.L. hoy Ley

Índice

I. Consideraciones previas

II. Medidas generales de la reforma para reducir la dualidad y la temporalidad

1. Limitaciones a la contratación temporal y mayor coste indemnizatorio
2. Limitación a la concatenación de contratos
3. Extinción del Contrato de Trabajo (Despido Colectivo y Despido Objetivo)

4. Medidas de flexibilidad interna en las empresas
5. Mayor Flexibilidad en los EREs
6. Fomento de la contratación indefinida
7. Bonificaciones por contratación indefinida y por contratos formativos

III. Medidas de la Reforma que inciden directamente sobre la intermediación laboral

1. Agencias de Colocación

IV. Medidas de la reforma que inciden directamente sobre el Trabajo Temporal

1. Exclusividad
2. Respecto a la equiparación Salarial
3. Respecto a las prohibiciones por peligrosidad
4. Respecto a la Administración Pública y otros sectores

V. Medidas Generales de aplicación a medio plazo

1. Indemnización 8 días
2. Reglamento agencias de colocación privada antes del 31/12/2010
3. Fondo de capitalización el 01.01.12
4. Apertura sectores y actividades prohibidas a partir del 01.01.11 01.04.11

Leyenda:

El texto del presente Informe Ejecutivo señalado **en letra blanca y marcador gris** corresponde al contenido del RDL rechazado por las Cámaras Legislativas. El Texto que aparece **destacado en amarillo** corresponde a las novedades introducidas y aprobadas en el Congreso de los Diputados el 9 de Septiembre de 2010, por lo tanto es el texto definitivo del RDL.

I. Consideraciones previas

El objetivo que persigue este **Real Decreto-Ley (RDL) hoy Ley**, es la reducción de la dualidad de nuestro mercado de trabajo en cuanto a la disminución de la temporalidad del mercado de trabajo en cuanto al aumento de la contratación, así como el fomento de la contratación indefinida. Las novedades que conlleva, se introducen de una manera gradual y escalonada en el tiempo, con lo que es posible que no se produzca un cambio inmediato en la utilización de la temporalidad por parte de las empresas.

La regulación de las ETTs en este **RDL hoy Ley**, refuerza los derechos de nuestros trabajadores y confirma, por un lado, la apertura a nuevos sectores a partir de **Enero Abril** de 2011, y por otro lado queda a la negociación colectiva el establecer la apertura de puestos de trabajo prohibidos a día de hoy. Todavía puede haber restricciones, más o menos importantes, para trabajos de especial peligrosidad, en dichos sectores.

II. Medidas generales de la reforma para reducir la dualidad y la temporalidad.

1. Limitaciones a la contratación temporal y mayor coste indemnizatorio.
2. Limitación a la concatenación de contratos.
3. Extinción del Contrato de Trabajo (Despido Colectivo y Despido Objetivo).
4. Medidas de flexibilidad interna en las empresas.
5. Mayor Flexibilidad en la suspensión del contrato de trabajo y en la reducción de la jornada por causas objetivas.
6. Fomento de la contratación indefinida.
7. Bonificaciones por contratación indefinida y contratación formativa.

- Límites a la contratación temporal y mayor coste indemnizatorio

os contratos por obra o servicio NO podrán tener una duración superior a 3 años, mpliable a 12 meses más por negociación colectiva de ámbito sectorial estatal o, en su efecto, de ámbito sectorial inferior al estatal. **El tope máximo de 3 años será de aplicación las Administraciones públicas excepto en los contratos vinculados a un proyecto de investigación y/o inversión. No se aplicará a los Organismos públicos, las agencias y demás**

entidades de derecho público con personalidad jurídica propia.

Transcurrido dicho plazo adquiere la condición de INDEFINIDO.

Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, a la finalización del mismo, salvo en los de interinidad y los contratos formativos, la indemnización será de 12 días por año trabajado (se pasa de 8 a 12).

Se establece un período transitorio respecto al importe de la indemnización de 12 días, siendo el siguiente:

- Contratos celebrados hasta el 31.12.11, la indemnización será de 8 días
- Contratos celebrados a partir del 01.01.12, la indemnización será de 9 días
- Contratos celebrados a partir del 01.01.13, la indemnización será de 10 días
- Contratos celebrados a partir del 01.01.14, la indemnización será de 11 días
- Contratos celebrados a partir del 01.01.15, la indemnización será de 12 días

2.- Limitación a la concatenación de los contratos

Los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante 2 o más contratos temporales sea directamente o a través de una ETT con las mismas o diferentes modalidades, adquirirán la condición de fijos.

También será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

El empresario facilitará al trabajador por escrito su condición de fijo. Se automatiza este mecanismo. El trabajador puede solicitarlo al SPE y ponerlo en conocimiento de la empresa.

3.- Extinción del Contrato de trabajo (Despido Colectivo y Despido Objetivo).

Despido colectivo cuando se supere el umbral de:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores
- El 10% en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores
- Cuando afecte al 100% y la empresa tenga al menos 5 trabajadores

Se define las causas objetivas, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa como en el

caso de existencia de pérdidas actuales o previstas; o la disminución persistente de su nivel de ingresos, disminución relevante de beneficios o la falta persistente de liquidez. La empresa deberá acreditar la razonabilidad de la decisión extintiva para favorecer su posición competitiva del mercado.

Se entiende por causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. La empresa deberá acreditar la razonabilidad de la decisión extintiva para prevenir una evolución negativa de la empresa o para mejorar la situación de la misma.

Se entiende por causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal.

Y por causas productivas, cuando se produzcan cambios entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Preaviso de 15 días para la extinción del contrato por causas económicas (antes 30 días).

El incumplimiento de los requisitos formales en los despidos objetivos se considera improcedente y no nulo.

Ausencia Representante Legal de los Trabajadores (R.L.T.) se designará a través sindicatos más representativos.

Se puede sustituir el período de consultas mediante acuerdo entre empresario y representación de los trabajadores por un arbitraje.

4.- Medidas de flexibilidad interna en las empresas

- Movilidad geográfica,
 - a) Se reduce el período de consultas a 15 días.
 - b) Si no hay R.L.T. los sindicatos más representativos del sector representan a los trabajadores afectados.
 - c) Contra la decisión empresarial se podrá interponer conflicto colectivo y se acortan plazos para ir al arbitraje.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo,
 - a) Se incluye como una nueva causa de modificación, la distribución del tiempo de trabajo.

- b) Se establecen modificaciones de carácter individual y colectivo y éstas últimas pueden ser de dos causas: por estar establecidas en la negociación colectiva o, por decisión unilateral del empresario.
- c) Las modificaciones de carácter individual deben ser comunicadas con una antelación de 30 días. Las de carácter colectivo, además, tienen un período previo de consultas de 15 días.
- d) Se puede sustituir el período de consultas por un arbitraje.
- e) Cuando se trata de una modificación como consecuencia de una mejora unilateral del empresario, finalizado el período de consultas éste dicta resolución, la cual es recurrible en conflicto.
- f) Cuando se trate como consecuencia de negociación colectiva se debe acudir a los procedimientos de mediación. Ante la inexistencia de R.L.T. se nombran a 3 de los sindicatos más representativos en el sector o una comisión de tres trabajadores designada por los propios trabajadores.
- g) Se entenderá que concurre la justificación en la adopción de tales medidas de modificaciones sustanciales cuando contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar las perspectivas de las mismas.
- h) Se entenderá que puede ser impugnada la modificación sustancial adoptada mediante acuerdo cuando esta sea llevada a cabo con abuso de derecho, dolo, coacción o fraude.

- Cláusula de descuelgue:

Por acuerdo entre la empresa y los R.L.T. legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el E.T. se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. El acuerdo de inaplicación fijará la retribución a percibir por los trabajadores, y asimismo establecerá una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo sectorial. Se determinará en los acuerdos interprofesionales que en los casos de ausencia de acuerdo, las partes deberán acudir a los procedimientos de arbitraje. Para inaplicar el salario en convenios de ámbito superior a la empresa en ausencia de representación legal se podrá nombrar comisión negociadora de entre sindicatos más representativos.

5.- Mayor Flexibilidad en la suspensión del contrato de trabajo y en la reducción de la jornada por causas objetivas

El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- El procedimiento será aplicable sea cual sea el nº de trabajadores afectados por la suspensión.
- La autorización de esta medida no genera derecho indemnizatorio alguno.
- El período de consultas se reduce a 15 días.

La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal entre el 10% y el 70%.
- Se establecen medidas para fomentar este segundo escenario (que sólo serán aplicables a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1/10/2008 hasta el 31/12/2011):
 - o Respecto a prestaciones por desempleo
 - o Bonificación de las cuotas empresariales por C.C. pasando del 50% al 80%
 - o Posibilidad de beneficiarse el trabajador de 180 días de prestación de desempleo

Durante la suspensión del contrato o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas.

Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extra salvo fuerza mayor.

6.- Contrato de fomento a la contratación indefinida (C.F.C.I.)

- Podrá concertarse el C.F.C.I. con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:
 - o Inscritos en la oficina de empleo

- Jóvenes entre 16 y 30 años
- Mujeres desempleadas
- Mayores de 45 años
- Personas con discapacidad
- Parados inscritos **tres** **un** mes como demandantes de empleo

b) Otros destinatarios, contratos celebrados con anterioridad al 18.06.2010 y se transforme en indefinido antes del 31.12.2010. y contratos suscritos con posterioridad al R.D.L con una duración inferior a 6 meses y se transforme antes del 31.12.2011. Desempleados que en los 2 años anteriores hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos temporales o desempleados que en los dos años anteriores se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido.

c) Extinción del contrato por causas objetivas 33 días de indemnización si es improcedente. Si es procedente 20 días, el FOGASA asume 8 días si el contrato ha tenido una duración de al menos de un año, siendo de aplicación esta medida exclusivamente para los contratos de C.F.C.I. celebrados a partir del 18 de junio de 2010.

d) El despido disciplinario: 45 días.

- No se podrá concertar este contrato cuando:

a) Extinguir contratos por despidos improcedentes en los 6 meses anteriores, respecto de los mismos puestos.

b) No afecta esta limitación si las extinciones son antes del 18.06.2010.

c) Se puede consignar la diferencia entre los 33 días y los 20, en el juzgado.

7.- Bonificaciones por contratación indefinida y contratación formativa

Causa Bonificación	Importe	Tiempo
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, inscritos en la oficina de Empleo al menos durante 12 meses	Hombres 800 € anual Mujeres 1.000 € anual	Tres años
Contratación indefinida hasta 31.12.2011 de trabajadores mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo al menos 12 meses	Hombres 1.200 € anual Mujeres 1.400 € anual	Tres años
Transformación en indefinidos hasta 31.12.2011 formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Hombres 500 € anual Mujeres 700 € anual	Tres años
Hasta 31.12.2011 contratos para formación con trabajadores desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato
Contratos para formación anteriores al 18.06.2010 y se prorrogan hasta el 31.12.2011	100% de las cuotas empresariales y de los trabajadores	Toda la vigencia del contrato

El contrato de trabajo en prácticas tendrá una duración no inferior a 6 meses ni superior a 2 años; se podrá celebrar con quien esté en posesión de título reconocido para la celebración de dicho contrato cuya vigencia no sea superior a 5 años, **seis si es una persona discapacitada**. La retribución no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni inferior al 70% el segundo año, respecto del salario establecido para dicha categoría.

El contrato de trabajo para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórico práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio. Está dirigido a trabajadores entre 16 y 24 años, **edad tope 21 años excepto contratos celebrados antes del 31.12.11 y sin límite de edad para discapacitados**, su duración no será inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Cuando el trabajador contratado no esté en posesión del título de la ESO la formación tendrá por objeto inmediato la obtención de dicha titulación.

En el supuesto de extinguirse contratos que no sean por despido improcedente, incapacidad total, muerte o jubilación, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes.

Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de bonificaciones dará lugar al reintegro del importe de dichas bonificaciones.

III. Medidas de la Reforma que inciden directamente sobre la intermediación laboral

1.- Agencias de colocación.

- a) La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.
- b) También se considera intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial.
- c) Se entiende por agencia de colocación aquellas entidades, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, bien como colaboradores de los servicios públicos de empleo, bien de forma autónoma. Asimismo podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación, información profesional y con la selección de personal.
- d) Este modelo de agencia permite actuar de dos maneras, la primera de ellas con concierto con los S.P.E., en estos casos se entiende que no se podrá facturar al empleador ya que al tener un concierto con el S.P.E. es éste quien abona una cantidad (art. 22.4 Ley de empleo). Cuando se actúa de forma autónoma como dice el R.D., aunque tutelado, se cobra al empleador. Nunca se podrá cobrar al trabajador.
- e) Se abre un plazo de 6 meses para conocer se desarrollará reglamentariamente esta actividad.
- f) Se deberá obtener una autorización del S.P.E. competente por razón del domicilio social.
- g) En el R.D.L se anuncia algunos requisitos que hay que cumplir tales como:

- a) Facilitar la información que requieran
 - b) Elaborar y ejecutar planes
 - c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles
 - d) Accesibilidad
- h) Se añade como requisito para el acceso a agencias de colocación por parte de trabajadores desempleados: el trabajador deberá estar inscrito como solicitante de empleo en el SPE y suscribir compromiso de actividad.
- i) Las empresas de recolocación en su ámbito se considerarán agencias de colocación.
- j) Su autorización será única en toda España y se concederá por el SPEE si se actúa como mínimo en dos CCAA. Si su actuación sólo es dentro del ámbito de una CA será ésta quien de la autorización
- k) Antes del 31/12/2010 el Gobierno elaborará un Reglamento regulador de las Agencias de colocación.
- l) Se firmará un convenio de colaboración con los SPE, en el cual las agencias de colocación informarán al SPE del incumplimiento de los trabajadores en materia de prestaciones.
- m) La participación en acciones de ocupabilidad que se corresponda a su profesión habitual será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los primeros 30 días sin efectos sancionadores.

Se podrá adquirir el rango de entidad colaboradora mediante la suscripción de convenio de colaboración.

IV. Medidas de la reforma que inciden directamente sobre el Trabajo Temporal

1. Exclusividad
2. Respecto a la equiparación Salarial
3. Respecto a las prohibiciones por peligrosidad
4. Respecto a la Administración Pública y otros sectores

1.- Exclusividad

La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por Empresas de Trabajo Temporal.

2.- Respeto a la equiparación salarial

- Incorpora al Derecho Español la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo de 19 de noviembre de 2008.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán el derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de ser contratados directamente por la empresa usuaria.

- Condiciones esenciales son: remuneración fija o variable, duración de la jornada, horas extraordinarias, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones, festivos.

Por consiguiente, esta inclusión en nuestro ordenamiento jurídico no tiene impacto alguno ya que está recogido en el Convenio Colectivo Sectorial de Empresas de Trabajo Temporal en su Artículo 32.

a) Más acercamiento en cuanto a utilización de instalaciones de la empresa usuaria.

- Servicios de transporte
- Comedor
- Guardería
- Y otros servicios comunes

b) Más acercamiento en Derechos

- Aplicación del plan igualdad de la empresa usuaria
- Aplicación en materia de protección de mujeres embarazadas y lactantes
- Acceso a la información de las vacantes en la empresa usuaria

3.- Respeto a las prohibiciones por peligrosidad

- Trabajos prohibidos:
 - a) Exposición a radiaciones
 - b) Exposición agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos
 - c) Exposición a agentes biológicos grupos 3 y 4
- Revisión actividades prohibidas:
 - a) Construcción
 - b) Minería
 - c) Industrias extractivas
 - d) Plataformas marinas
 - e) Explosivos

f) Riesgos eléctricos alta tensión

Las comisiones sectoriales de las actividades aquí comprendidas **antes del 1/4/2011** **antes del 31.12.2010** deben indicar qué puestos se pueden y cuáles no se pueden realizar a través de ETTs, si en esa fecha no existen dichas limitaciones, a partir del **01.01.11** **1/4/2011** se podrá trabajar en las actividades anteriormente mencionadas.

Mediante negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores de ETT a la formación disponible de los trabajadores en la empresa usuaria.

La ETT debe organizar sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de PRL y tener constituido comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior de 4 delegados de prevención.

4.- Respecto a la Administración Pública y otros sectores

A partir del 01.01.11, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las ETTs.

Se aplica la directiva comunitaria ratificada por el Estado Español por la que se obliga a los estados miembros a no limitar la utilización de las ETTs.

A partir del 01.01.2011 se podrán celebrar contratos de puesta a disposición con la Administración Pública así como con aquellos sectores que lo tenían prohibido o limitado por convenio.

Antes del 1/4/2011 y previa negociación en la Mesa de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno aprobará un reglamento en el que se establezcan los supuestos y requisitos de la aplicación de las limitaciones de la puesta a disposición en el ámbito de las Administraciones Públicas.

V. Medidas que no entran en vigor de forma inmediata.

Abono de la indemnización de 8 días por el FOGASA, no está articulado a día de hoy el cómo se gestionará.

1. **Antes del 31/12/2010 se desarrollará el reglamento de las empresas** de agencia de colocación con ánimo de lucro.
2. Fondo de Capitalización (Sistema Austriaco de indemnizaciones), no estará operativo antes de 01.01.2012.
3. Apertura sectores y actividades prohibidas a partir del **01.01.11** **1/4/2011**.

Este resumen debe ser considerado como tal, es decir, una herramienta que permite disponer de una visión general de los cambios más significativos derivados de la reforma

laboral, pero no sustituye ni altera al texto legal de la citada reforma. Pueden existir cambios derivados de posteriores interpretaciones o desarrollos reglamentarios.

Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Cuadro comparativo.

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Reforma Laboral 2010
15.1.a) Estatuto de Trabajadores:	Contrato Obra y Servicio	Duración incierta. Indemnización 8 días.	Máximo 3 años, 1 año más por negociación colectiva. Indemnización progresiva hasta 12 días.
15.5 Estatuto de los Trabajadores:	Concatenaciones	24 en 30, mismo puesto misma empresa.	24 en 30, mismo o distinto puesto, misma empresa o grupo empresarial, sucesiones y subrogaciones. Aplicable a la Administración Pública
49.1.c) Estatuto de Trabajadores:	Indemnizaciones en Contratos Temporales	8 días a su finalización.	12 días, esta norma se aplicará progresivamente de 8 hasta 12 en 2015.
Arts. 51 y 52 del Estatuto de Trabajadores:	ERE y Despido Objetivo	Plazo negociación 30 días, no se daba definición a las causas de despido objetivo.	Plazo negociación 15 días, se da definición a las causas objetivas.
Art. 52 Estatuto de Trabajadores:	Despido Objetivo	Defectos formales, despidos nulos.	Defectos formales, despido improcedente.
Ley 12/2001:	Incremento de Empleo y Mejora de su calidad	Dirigido a Parados de más de 6 meses. Conversión a CFCI si está dado de alta en la empresa.	Parados de más de 3 meses un mes . Contratos celebrados antes del 31.12.2010. Contrato celebrados después 18.06.2010 y convertidos antes 31.12.11 y máximo 6 meses antigüedad.
Art. 33 Estatuto de Trabajadores (Disposición Transitoria 3ª RD-L)	FOGASA 8 días	No se contempla aportar 8 días.	Contratos fijos ordinarios o CFCI celebrados después del 18.06.2010 aporta 8 días sin los límites establecidos en su día.
Modelo Austriaco:	Fondos de capitalización de futuras indemnizaciones	No se contempla esta figura.	Pendiente de desarrollo legislativo antes 01.01.2012.
Art.40 y 41 Estatuto de Trabajadores:	Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo	Reducción de jornada entre el 10 y el 50 % Bonificación hasta el 50%.	Reducción de jornada entre el 10 y el 70%. Bonificación hasta el 80%.
Art 10 RD-L 10/2010:	Bonificaciones por contratación indefinida	16-30 años: 800€ - Mujeres: 850€ - Mayores 45 años: 1.200€. - Mujeres después parto 100 € x48 m. - Mujeres reincorporadas 100€ x48m. - Desempleados + 6 meses 1.200€. - Exclusión social 600€. - Violencia de género 850€	- Desempleados de 16-30 años sin titulación profesional ni ESO +12 meses: 800€ Mujeres: 1000€ - Mayores 45 años desempleados +12 meses: 1.200€, si es mujer 1.400€ - Transformación indefinido 500€ , mujer 700€ - Contratos formativos 100% cuotas

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Reforma Laboral 2010
Art.11 Estatuto Trabajadores:	Contratos Formativos	No desempleo. Prácticas 4 años.	Si desempleo, edad 21 años, prácticas 5 años.
Art. 14 RD-L 10/2010:	Agencias de colocación	Sólo sin ánimo de lucro.	Ahora con y sin ánimo de lucro. Pendiente de desarrollo.
Art. 8 Ley 14/1994:	Sectores y actividades prohibidas a ETTs	Prohibiciones: Radiaciones, agentes cancerígenos, y agentes biológicos. Sectores como minería, plataformas marinas, administración del estado.	Podrán estar liberados el 01.01.2011 1/4/2011.
Art. 11 Ley 14/1994:	Equiparación salarial	Realizaba definición de equiparación.	Se aplica directiva comunitaria, en la práctica no hay cambio alguno ya que así veníamos aplicándolo.
Art. 16.3 Ley 14/1994:	Responsabilidad E.U.	No incluía indemnización.	Incluye indemnización.
Art. 17.2 Ley 14/1994:	Otros derechos	Sólo recogía comedor y transporte colectivo. No contempla planes de igualdad. No contempla PRL de embarazadas y lactantes.	Lo amplía a todas las instalaciones y servicios que dispongan los trabajadores de la empresa usuaria. Incluye los planes de igualdad de la usuaria, o contempla y ha de aplicarse mismo criterio de la empresa usuaria.