

| Texto modificado   | Antes de la Reforma Laboral   | Real Decreto Ley 10/2010   | ENMIENDAS APROBADAS POR LAS CCGG EN 9/9/2010   |
|--|---|--|--|
| 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.  | En el tope máximo de la O y S de tres años no se tiene en cuenta la actividad y puesto.  |
| 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.  | Se aplica también al personal laboral de la Admón Pública pero no a sus organismos públicos vinculados o dependientes. El trabajador seguirá trabajando hasta la cobertura mediante oposición del puesto. No existe el tope de los tres años para contratos vinculados a proyectos de investigación o inversión.   |
| 15.9 Estatuto de los Trabajadores: Conversión en indefinido  | No existía ninguna aclaración formal  | El empresario antes de los 10 días posteriores a cumplir 24 meses debía comunicarlo al trabajador  | Lo debe entregar el empresario al trabajador en 10 días. El trabajador puede solicitarlo tb. al SP y lo pondrá en conocimiento de la empresa. Si no lo hace el trabajador es igualmente fijo.  |
| 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.   | Igual que en el texto inicial RDL 10/2010  |
| Arts. 51 y 52 del Estatuto Trabajadores: ERE y Despido Objetivo  | Plazo negociación <u>mínimo</u> EREs 30 días (o 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores)  | Igual que antes de la reforma RDL 10/2010  | Plazo de negociación <u>máximo</u> de EREs: 30 días (15 en empresas de menos de 50 trabajadores). Se puede sustituir el período de consultas por arbitraje mediante acuerdo empresario y trabajador.   |
|  | Preaviso de objetivos: 30 días.<br>No se daba definición a las causas de despido objetivo   | Plazo preaviso objetivos: 15 días<br>Se define escuetamente las causas de despido objetivo   | Igual que en la Reforma RDL 10/2010<br>Se precisa más en causas económicas que dan lugar a despidos objetivos y EREs (basta acreditar existencia de pérdidas actuales o previstas o disminución relevante de beneficios, disminución persistente del nivel de ingresos o falta persistente de liquidez. Objetivo mínimo: preservar posición competitiva en mercado).                     |
|  | En EREs extintivos: plazo de 15 días para dictar resolución administrativa que habilita a extinguir contratos (tanto con acuerdo como sin acuerdo)              | Igual que antes de la reforma RDL 10/2010  | En EREs extintivos con acuerdo: hay un plazo de 7 días para resolver y si es sin acuerdo 15 días para resolver   |
| Art. 52 Estatuto de Trabajadores: Despido Objetivo   | Defectos formales, despidos nulos.  | Defectos formales, despido improcedente.   | Igual que en la Reforma RDL 10/2010  |
|  | En el despido objetivo por ausencias inferiores a 20 días consecutivos se precisaba un absentismo por ctro de trabajo superior al 5%.                           | Igual que antes de la reforma RDL 10/2010  | Igual que en la Reforma RDL 10/2010  |
| Ley 12/2001 (Contrato de Fomento de la contratación indefinida: Colectivos de aplicación): Incremento de Empleo y Mejora de su calidad | Dirigido entre otros colectivos a <u>parados de más de 6 meses</u> . Conversión a CFCL si está dado de alta en la empresa.                                      | Desempleados que cumplan los ss reqs (mismos colectivos que antes de la reforma con novedades en negrita):   | En vez de parados de más tres meses se universaliza el CFCL a los <u>parados de más de un mes</u> . Validez de la transformación de temporal a indefinido a partir de los 20 días tras la transformación (ello aporta seguridad jurídica a la parte empresarial)   |
|  |   | Jóvenes 16-30 años,  | Validez de la transformación de temporal a CFCL a partir de los 20 días tras la transformación (ello aporta seguridad jurídica a la parte empresarial)   |
|  |   | Mujeres para ocupaciones con menor índice de empleo femenino,<br>Mayores de 45 años,<br>Discapacitados,<br><u>Parados de más de 3 meses</u> ,<br>Trabajadores indefinidos despedidos en los 2 últimos años y trabajadores que en los 2 últimos 2 años sólo hubieran sido contratados por contrato temporal,<br><br>Contratos celebrados antes del 31.12.2010. Contrato celebrados después 18.06.2010 y convertidos antes 31.12.11 y máximo 6 meses antigüedad. | Se amplía el CFCL al siguiente colectivo de mujeres desempleadas:<br><br>En los 2 años siguientes a la maternidad<br>Que se incorporen al mercado laboral tras inactividad de 5 años<br>Víctimas de violencia de género y trata de seres humanos   |
| Ley 12/2001 (Limitaciones): Incremento de Empleo y Mejora de su calidad  | Despidos objetivos declarados judicialmente como improcedentes: 33 días   | Despidos objetivos declarados judicialmente o reconocidos unilateralmente por el empresario como improcedentes: 33 días.   | Igual que en la Reforma RDL 10/2010. Se añade que se presume salvo prueba en contrario que demuestre la existencia de fraude de ley, cuya carga tiene el trabajador, que todo despido objetivo reconocido como improcedente (para acabar en 33 días) es perfectamente válido. Se podrá consignar la diferencia entre los 20 días y los 33 en caso de reconocimiento de la improcedencia. |
|  | En despidos objetivos reconocidos como improcedentes: limitación de 6 meses para contratar a través de CFCL <u>para la misma categoría</u> y centro de trabajo. | Igual que antes de la reforma RDL 10/2010  | En despidos objetivos reconocidos como improcedentes: limitación de 6 meses para contratar a través de CFCL <u>para el mismo puesto</u> y centro de trabajo.   |
| Art. 33 Estatuto Trabajadores (Disposición Transitoria 3ª RD-L)  | FOGASA 8 días   | Contratos fijos ordinarios o CFCL celebrados después del 18.06.2010 el FOGASA aporta 8 días sin los topes establecidos en el art 33 ET siempre que el contrato sea superior a un año. El FOGASA sólo cumplirá esta función hasta la entrada en vigor del Fondo de capitalización en 1/1/12.  | Igual que en el RDL 10/2010  |

|  |  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|
| Modelo Austriaco:                                  | Fondos de capitalización de futuras indemnizaciones                      | No se contempla esta figura.  | Pendiente de desarrollo legislativo antes 01.01.2012. No supondrá incremento en el coste de cotización  | Se regulará antes del 18/6/2011 y el fondo estará operativo a partir del 1/1/2012.  |
| Art.40 y 41 Estatuto de Trabajadores:              | Movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo | Medida que afecte a condiciones sustanciales que suponga una más adecuada organización de recursos, que favorezca posición competitiva en el mercado o que de mejor respuesta a exigencias de demanda | En la modificación colectiva cuando no exista representación de los trabajadores se podrá designar comisión de trabajadores o de representantes de los sindicatos más representativos del sector (la empresa también podrá designar representación a través de Asociaciones empresariales). Se posibilita en este ámbito el procedimiento del arbitraje (cuyo funcionamiento se deberá definir en los acuerdos interprofesionales). | Se añade una nueva causa de modificación sustancial: prevenir la evolución negativa de empresas o mejorar situación y perspectivas de la misma. En las modificaciones sustanciales de carácter colectivo en que se llegue a acuerdo sólo serán impugnables ante la Jurisdicción Social por dolo, coacción o abuso de derecho, sin perjuicio de la rescisión individual de 20 días por parte del trabajador. |
|  |  | Modificación colectiva: Periodo de negociación no inferior a 15 días  | Modificación colectiva: Periodo de negociación no superior a 15 días  | Igual que en el RDL 10/2010   |
|  |  | Modificación colectiva: Representando trabajadores o los representantes de trabajadores o comisión de trabajadores  | Modificación colectiva: Podrán representar a los trabajadores: la representación legal de los trabajadores o de no haberla una representación de tres miembros de los sindicatos más representativos del sector   | Igual que en el RDL 10/2010   |
| Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores             | Convenios colectivos   | Para poder inaplicar el salario estipulado en convenio colectivo había que remitirse a lo estipulado en las cláusulas de descuelgue y derivar el tema a la Comisión paritaria.                        | Para inaplicar salario establecido en Convenio colectivo superior al ámbito de empresa en supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores se podrá nombrar comisión negociadora de entre los sindicatos más representativos   | Para inaplicar el salario establecido en Convenio colectivo superior al ámbito de empresa en supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores se podrá nombrar comisión negociadora de trabajadores de tres trabajadores o de sindicatos más representativos de tres miembros  |
| Art 10 RD-L 10/2010:                               | Bonificaciones por contratación indefinida o CFCL                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>16-30 años: 800€</li> <li>Mujeres: 850€</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados de más de 12 meses de 16-30 años sin ESO o sin titulación profesional: 800€ ; si son mujeres 1000 €</li> </ul>  | Se clarifica que las cuantías son anuales. Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas. En el supuesto de extinguirse los contratos las empresas están obligadas a cubrir dichas vacantes en dos meses.  |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mayores 45 años: 1.200€.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleados de más de 12 meses mayores 45 años: 1.200€, si es mujer 1.400€</li> </ul>   |   |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres después parto 100 € x48 m.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Transformación indefinido de contrato formativo, de relevo o sust por anticip jubil.: 500€ , mujer 700€</li> </ul>   |   |
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres reincorporadas 100€ x48m.</li> <li>Desempleados + 6 meses 1.200€.</li> <li>Exclusión social 600€.</li> <li>Violencia de género 850€</li> </ul>         | Contratos formativos 100% cuotas siempre que haya incremento medio de plantilla   |   |
|  |  |   |   |   |
|  |  |   |   |   |
| Art.11 Estatuto Trabajadores:                      | Contratos Formativos   | No desempleo ni en prácticas ni en formación.   | Si desempleo pero sólo para formación.  | Igual que en la Reforma RDL 10/2010   |
|  |  | Prácticas 4 años  | Prácticas 5 años. Seis si es discapacitado.   | La edad no tiene límite cuando se trate de discapacitados   |
|  |  | No se puede trabajar a través de prácticas más de 2 años por la misma titulación en la misma o diferente empresa en el contrato de prácticas  | No se puede trabajar en la misma empresa más de 2 años aun tratándose de diferente titulación en prácticas (el resto sigue igual)   | Igual que en la Reforma RDL 10/2010   |
|  |  | La IT, riesgo en el embarazo, maternidad, adopción, riesgo de lactancia y paternidad no interrumpen el cómputo máximo de los contratos formativos   | Igual que antes de la reforma RDL 10/2010   | La IT, riesgo en el embarazo, maternidad, adopción, riesgo de lactancia y paternidad SI interrumpen el cómputo máximo de los contratos formativos   |
|  |  | Edad tope de 21 años para formación   | Edad tope de 21 años para formación salvo contratos celebrados hasta 31/12/11 en que podrá ser 25 años  | Igual que en la Reforma RDL 10/2010   |
| Art. 47 Estatuto de los Trabajadores y 203 TR LGSS | Suspensión o reducción del contrato por causas objetivas                 | Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 120 días.   | Si el trabajador con ERE de reducción o suspensión es finalmente despedido se le repondrá la prestación de desempleo hasta el límite de 180 días.   | Igual que en la Reforma RDL 10/2010. Durante el periodo de reducción de jornada no podrá realizarse horas extra salvo fuerza mayor. Lo dispuesto en este art. es para solicitudes de ERE desde 1/10/08 hasta 31/12/11. Durante las suspensiones de los contratos o reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas.  |
|  |  | Máximo de bonificación de cuotas: 50 %  | Bonificaciones del 50 al 80 % (dependiendo si la empresa lleva a cabo acciones formativas)  |   |
|  |  | Reducción de jornada de 1/3 hasta la mitad de de jornada  | Reducción de jornada de 10% al 70%  |   |
|  |  | Para poder bonificar cuotas se necesitaba compromiso de mantenimiento de empleo del trabajador suspendido de un año   | Igual que antes de la reforma RDL 10/2010   |   |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
| Art. 14 RD-L 10/2010:  | Agencias de colocación   | Sólo sin ánimo de lucro.   | Ahora con y sin ánimo de lucro. Pendiente de desarrollo.   | Se añade una nueva redacción que complementa el contenido inicial de la ley de empleo 56/2003. Requisito: El trabajador deberá estar inscrito como solicitante de empleo del SPEE y suscribir compromiso de actividad.  |
|  |  | Sólo entidades sin ánimo de lucro  | Se puede actuar como colaborador directo del SPEE y también de forma autónoma pero coordinada con el SPEE  | Con independencia del agente que realice la intermediación tiene la consideración de servicio público. Las empresas de recolocación se consideran agencias de colocación en su actividad. (art 20.2 Ley de Empleo). Antes del 31.12.2010 elaborará el Reglamento de las Agencias de colocación. La autorización será única para toda España y se concederá por el SPEE si se actúa como mínimo en dos CCAA. y si su ámbito es de una sola CCAA será ésta quien de la autorización.. Se firmará un convenio de colaboración con los SPEE, en el cual las agencias de colocación informarán al SPEE del incumplimiento de los trabajadores en materia de prestaciones.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. Con anterioridad al 31 de diciembre el Gobierno elaborará previa consulta con organizaciones empresariales y sindicales las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en materia de agencias de colocación. |
| Art. 8 Ley 14/1994:  | Sectores y actividades prohibidas a ETTs   | Prohibiciones: Radiaciones ionizantes, exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para reprod de 1ª y 2ª cat, agentes biológicos (gr 3 y 4), construcción, minería a cielo abierto e interior, ind extractiva por sondeo, plataformas marinas, fabric manipulación y utiliz de explosivos, alta tensión. | Podrán estar liberados todos los sectores desde el <u>01.01.2011</u> . En principio se suprime con carácter general cualquier tipo de limitación sectorial a la contratación de puesta a disposición a partir de 1/1/2011 <u>excepto</u> Radiaciones ionizantes, exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para reprod de 1ª y 2ª cat, agentes biológicos (gr 3 y 4).   | Cambia la fecha de fin limitaciones y prohibiciones para contratar con ETTs que pasa a ser 1/4/2011.  |
|  |  | No hay obligación directa específica de constituir Comité de Seguridad y Salud   | Se deberá constituir un Comité de Seguridad y Salud con un mínimo de 4 delegados de Prevención (8 integrantes como mínimo).  | Igual que en el RDL 10/2010   |
| 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.  | Igual que en el RDL 10/2010   |
| Art. 16.3 Ley 14/1994:                                       | Responsabilidad E.U.   | En caso de responsabilidad solidaria no se incluía la indemnización  | Incluye indemnización.   | Igual que en el RDL 10/2010   |
| Art. 17 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. La empresa usuaria ha de informar a los trabajadores puestos a disposición sobre las posibles vacantes de puestos mediante anuncio público u otros medios previstos en NC (p ej: tablón de anuncios) | Igual que en el RDL 10/2010   |
|  |  | No existía una equiparación formativa entre trabajadores de la empresa usuaria y los de ETT  | Igual que antes de la reforma RDL 10/2010  | Mediante negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores de ETT a la formación disponible de los trabajadores de la empresa usuaria.  |
| d.a. 4ª de la Ley 14/1994 de ETT                             | Aplicación de puesta a disposición en el ámbito de las Administraciones Públicas | No se permitía la puesta a disposición en el ámbito de las Administraciones Públicas   | No se definía con claridad este tema   | <u>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 establezcan los supuestos y requisitos de la aplicación de las limitaciones de la puesta a disposición en el ámbito de las Administraciones Públicas</u>  |
| d.a. 15ª RDL 10/2010 (texto de 29 de julio 2010)             | Competencia de la Jurisdicción Social  | La competencia sobre impugnación de resoluciones sobre ERES de reducción de jornada, suspensión y despidos colectivos correspondía a la Jurisdicción Contencioso Administrativa  | No se contempla nada específico  | En 6 meses se aprobará proyecto de ley modificando la LPL para que sea la Jurisdicción Social la encargada de resolver impugnaciones sobre resoluciones de ERES de reducción de jornada, suspensión y despidos colectivos   |
| Art. 210.5 de la LGSS  | Nuevo  |  |  | En el supuesto de desempleo parcial la consunción de prestaciones será por horas y no por días.   |
| Disposición Adicional vigésima tercera: salarios en especie. | Nuevo  |  |  | En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% del salario del trabajador.   |
| Disposición Adicional vigésima cuarta                        | Nuevo  |  |  | El Gobierno en el plazo de dos meses a la revisión del Real Decreto 1368/1985, por el que se regulan la relación de carácter especial de los minusválidos.  |
| Disposición Adicional 3ª                                     | Nuevo  |  |  | Se rechaza íntegramente la d.a. 3ª de contratos para la formación en los programas públicos de empleo-formación   |