

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
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. Se aplica también al personal laboral de la Admón Pública y sus organismos públicos vinculados o dependientes. El trabajador seguirá trabajando hasta la cobertura mediante oposición del puesto.	Sigue igual		
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 y sus organismos públicos vinculados o dependientes. El trabajador seguirá trabajando hasta la cobertura mediante oposición del puesto. La regla de los 24 meses en 30 queda suspendida por dos años tras el RDL 10/2011 de 26/8/2011	Nuevamente se restituye la regla limitativa de los 24/30 meses a partir del 1/1/13.	A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.	
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. El empresario debe remitir escrito a la Representación Legal de los Trabajadores y comunicarlo al SPE. Si no lo hace el trabajador es igualmente fijo. Regla 24/30 suspendida por el RDL 10/2011	Sigue igual aunque se reinstaura la regla del encadenamiento de 24 en 30 a partir del 1/1/2013		
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.	Sigue igual		
Arts. 51 y 52 del Estatuto Trabajadores:	ERE y Despido Objetivo	Plazo negociación mínimo EREs 30 días (o 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores)	Plazo de negociación máximo de EREs: 30 días (15 en empresas de menos de 50 trabajadores).	Igual que antes		Respecto a la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el ámbito del sector público se establece un orden de prelación en los despidos que se realicen en las Administraciones Públicas basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
		Preaviso de objetivos: 30 días.	Plazo preaviso objetivos: 15 días	Sigue igual		
		No se daba definición a las causas de despido objetivo	Se define escuetamente las causas de despido objetivo. Se precisa más en causas económicas que dan lugar a despidos objetivos y EREs (basta acreditar existencia de pérdidas o disminución de relevante de beneficios, o falta persistente de liquidez. Objetivo mínimo.: preservar posición competitiva en mercado)	Se precisa más aun en las causas económicas: existirán cuando haya pérdidas actuales o previstas o ante disminución persistente en el volumen de ingresos y este se entenderá que existe cuando durante tres trimestres consecutivos haya una disminución del volumen de ingresos o ventas. Se elimina de la ley la coetilla siguiente de la Ley 35/2010: "se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda" lo que flexibiliza más aun el concepto	Se mejora la redacción de las causas económicas: "En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior".	
		En EREs extintivos: plazo de 15 días para dictar resolución administrativa que habilita a extinguir contratos (tanto con acuerdo como sin acuerdo)	En EREs extintivos con acuerdo: plazo hay un plazo de 7 días para resol ava que habilita a extinguir contratos (15 días en el caso en que no haya acuerdo)	Ahora no es la Autoridad Laboral la que decidirá sobre la procedencia o no del ERE extintivo (salvo en los casos de fuerza mayor) sino que en caso de desacuerdo el empresario se limitará a comunicarlo a la Autoridad Laboral y a comunicar también a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores las rescisiones, las cuales serán impugnables por la vía social. La interposición de acciones por los representantes de los trabajadores paralizará las acciones individuales hasta la resolución de aquella (la fecha de efecto de la rescisión deberá ser al menos 30 días posterior al inicio del periodo de consultas comunicado a la Aut Lab).	El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento. La autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa. o la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.	
				Se precisa que en la comunicación de ERE dirigida a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral se ha de hacer constar: causas, nº y clas prof de los trab afectados, nº y clas prof de los trab contratados el último año, periodo previsto para realizar los despidos y criterios de selección para el despido.	Se precisa con mejor definición que deberán transcurrir al menos 30 días desde la apertura del periodo de consultas notificada a la autoridad laboral hasta la notificación a los trabajadores de los efectos del despido.	
					Se aclara que cuando la finalidad del ERE sea la obtención fraudulenta de prestaciones la Autoridad Laboral estará legitimada para impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas para la declaración de nulidad de dichos	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
				En despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años o en empresas con beneficios se deberá realizar aportación a Tesoro Público de conformidad con la da 16 de la Ley 27/2011 si se da alguna de estas circunstancias: a) Si la empresa o su grupo empresarial emplea a más de 500 trab, b) Si se despide a trab > 50 años o c) si se tienen beneficios en los dos últimos ejercicios	Las empresas que realicen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que en tales despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias: a) Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores. b) Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad. c) Que, aun concurrendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo.	
					Se añade una nueva causa de despido objetivo o ERE: En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate. (esto posiblemente cambiaría el signo de nulidad de la famosa sentencia del TSJ Cataluña sobre el caso INGASOL).	
Art. 52 Estatuto de Trabajadores:	Despido Objetivo	Defectos formales, despidos nulos. En el despido objetivo por ausencias inferiores a 20 días consecutivos se precisaba un absentismo por ctro de trabajo superior al 5%.	Defectos formales, despido improcedente. Modificado por la Ley Orgánica 1/2004: Se reduce el requisito de absentismo medio de plantilla del 5% al 2,5 %	Sigue igual Se elimina el mínimo del 2,5% de absentismo sobre la plantilla del centro de trabajo En el supuesto de despido objetivo por inadecuación a modificaciones técnicas del trabajador se recoge como preceptivo la obligación de formación de reciclaje para la empresa y en el supuesto de despido objetivo por absentismo se elimina el requisito de absentismo medio de plantilla del centro de trabajo.		
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 parados de más de 6 meses . Conversión a CFCEI 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): Jóvenes 16-30 años, Mujeres para ocupaciones con menor índice de empleo femenino, Mayores de 45 años, Discapacitados, En vez de parados de más tres meses que recogía el RDL 10/2010, se universaliza el CFCEI a los parados de más de un mes en la Ley 35/2010 . Trabajadores indefinidos despedidos en los 2 últimos años y trabajadores que en los 2 últimos 2 años sólo hubieran sido Contratos celebrados antes del 31.12.2010. Contrato celebrados después 18.06.2010 y convertidos antes 31.12.11 y máximo 6 meses antigüedad. Validez de la transformación de temporal a CFCEI a partir de los 20 días tras la transformación (ello aporta seguridad jurídica a la parte). Se amplía el CFCEI al siguiente colectivo de mujeres desempleadas: En los 2 años siguientes a la maternidad Que se incorporen al mercado laboral tras inactividad de 5 años Victimas de violencia de género y trata de seres humanos	Pierde su razón de ser este contrato al generalizarse la indemnización de 33 días. Se deroga (da 12 RDL 3/2012)		
Ley 12/2001 (Limitaciones):	Incremento de Empleo y Mejora de su calidad	Despidos objetivos declarados judicialmente como improcedentes: 33 días En despidos objetivos reconocidos como improcedentes: limitación de 6 meses para contratar a través de CFCEI <u>para la misma categoría</u> y centro de trabajo.	Despidos objetivos declarados judicialmente o reconocidos unilateralmente por el empresario como improcedentes: 33 días. 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. En despidos objetivos reconocidos como improcedentes: limitación de 6 meses para contratar a través de CFCEI <u>para el mismo puesto</u> y centro de trabajo.	Pierde su razón de ser este contrato al generalizarse la indemnización de 33 días. Se deroga (da 12 RDL 3/2012).	Se precisa que el tiempo de formación por modificación técnica del puesto ha de ser retribuido.	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
Art. 33 Estatuto Trabajadores (Disposición Transitoria 3ª RD-L)	FOGASA 8 días	No se contempla aportar 8 días.	Contratos fijos ordinarios o CFCE 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. Dicha situación ha sido prorrogada con posterioridad.	Sólo se aportará dicha cantidad por el FOGASA a las empresas inferiores a 25 trabajadores y siempre que el despido objetivo del 52 c o el despido colectivo no haya sido declarado improcedente.		
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. Debido a la situación de crisis macroeconómica se deja pendiente de aplicación dicha medida remitiendo el RDL 10/2011 a su desarrollo en en primer trimestre de 2013.	Sigue igual.		
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).	La designación en los casos en que no haya representación deberá hacerse en los cinco días siguientes al inicio del periodo de consultas y la no designación no paralizará el mismo.		
			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.	Se flexibiliza la Movilidad geográfica y la Modificación sustancial de condiciones de trabajo: Se definen las causas justificativas de índole económico, técnico, organizativo deo de producción como aquellas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se elimina la posibilidad de que la Autoridad Laboral amplíe el plazo de negociación ne la movilidad geográfica colectiva, con lo que el plazo de neg será de 15 días. Se establece prioridad de permanencia de los rptantes de los trabajadores y se establece la posib de fijar en la negociación criterios de preferencia para no movilidad como cargas familiares, mayores de determinada edad o discapacitados.		
		Modificación colectiva: Periodo de negociación no inferior a 15 días	Modificación colectiva: Periodo de negociación no superior a 15 días	Sigue igual.		
		Rigidez en el concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo individual Modificación colectiva: Representando trabajadores: los representantes de trabajadores o comisión de trabajadores Modificación sustancial individual: Las que afecten a los trabajadores a título individual Modificación sustancial colectiva: La que afecte a trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral empresarial de efectos colectivos. También las individuales que yuperen el umbral cuantitativo del 41 ET	Igual que antes	Se flexibiliza el concepto: Sigue igual (en los temas de representación) Modif individual: Puede afectar a condiciones reconocidas en ontrato, acuerdo o pacto colectivo o por decisión unilateral del empresario de efectos colectivos Modif colectiva: Sólo la que supere los umbrales cuantitativos del 41 ET		
Plazo de preaviso en modificaciones sustanciales a trabajadores y representantes de los trabajadores: 30 días	Igual que antes	Plazo de preaviso en modificaciones sustanciales a trabajadores y representantes de los trabajadores: 15 días				

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado		
Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores	Convenios colectivos		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	Se definen las áreas y motivos en las que la empresa y los representantes de los trabajadores habilitados para negociar convenios pueden intervenir para inaplicar condiciones de trabajo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción (pe ej si la empresa tiene una disminución de ingresos o ventas en dos trimestres consecutivos): Las áreas son: jornada, horario y distribución, trabajo a turnos, sistema de remuneración y su cuantía, sistema de trabajo, funciones cuando excedan del 39 ET y mejoras voluntarias de SS. En caso de discrepancia se puede someter a la Comisión paritaria del CC que en 7 días debe pronunciarse y si no lo hace se podrá someter a la Comisión consultiva nacional de CC que se pronunciará en menos de 25 días.	Se aclara que en las situaciones de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, se entenderá que concurren circunstancias 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 ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se podrá proceder a la inaplicación de condiciones de trabajo por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET.			
							En un año se deberán adaptar los CC al nuevo sistema de clasificación profesional.	El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.
								El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.
Art 10 Ley 35/2010:	Bonificaciones por contratación indefinida o CFCI	16-30 años: 800€ Mujeres: 850€ Mayores 45 años: 1.200€.	Desempleados de más de 12 meses de 16-30 años sin ESO o sin titulación profesional: 800€ ; si son mujeres 1000 € Desempleados de más de 12 meses mayores 45 años: 1.200€, si es mujer 1.400€	No se dice nada en la reforma al respecto.				
		Mujeres después parto 100 € x48 m.	Transformación indefinido de contr formativo, de relevo o sustitución por anticip jubil.: 500€ , mujer 700€					
		Mujeres reincorporadas 100€ x48m.	Contratos formativos 100% cuotas siempre que haya incremento medio de plantilla					
		Desempleados + 6 meses 1.200€.						
		Exclusión social 600€.						
		Violencia de género 850€	Se clarifica que las cuantías son anuales. Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.					
Art.11 Estatuto Trabajadores:	Contratos Formativos	No desempleo ni en prácticas ni en formación.	Si desempleo pero sólo para formación y aprendizaje.	Sigue igual.				
		Prácticas 4 años	Prácticas 5 años. Siete si es discapacitado.					
		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)					

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado	Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
	La IT, riesgo en el embarazo, maternidad, adopción, riesgo de lactancia y paternidad no interrumpen el cómputo máximo de los contratos formativos	La IT, riesgo en el embarazo, maternidad, adopción, riesgo de lactancia y paternidad <u>SI</u> interrumpen el cómputo máximo de los contratos formativos	Lo mismo que en la Ley 35/2010		
	Edad tope de 21 años para formación. Mínimo seis meses y máximo dos años. El tiempo dedicado a formación no podrá ser inferior al 15% de jornada.	En los <u>contratos de formación y aprendizaje</u> el tope de edad será de 25 años y sin límite en el caso de trabajadores discapacitados. Este contrato tendrá una duración mínima de un año y máxima de dos prorrogable hasta otro año más (según lo que desarrolle reglamentariamente). Tras el contrato se podrá obtener título de FP o certificados de profesionalidad ante la AP. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% de jornada. La retribución se determinará en CC y no podrá ser nunca inferior al SMI. Existen bonificaciones de cuotas SS del 100% en emp <250 t y 75% en el resto si se contrata > 20 años desempleados antes del 16/8/11 sin formación, siempre que la empresa acredite un incremento neto de plantilla. También se incentiva la transformación a indefinidos de dichos contratos. RDL 10/2011.	La duración del <u>contrato formativo y de aprendizaje</u> será de un año a tres años el tope de edad será de 25 años y sin límite en el caso de trabajadores discapacitados. Los CC podrán determinar otras duraciones sin que sea posible una duración menor de 6 meses ni mayor de tres años. No se podrá contratar a través de este contrato de formación y aprendizaje cuando el puesto de trabajo del contrato haya sido desarrollado con anterioridad en la misma empresa durante más de 12 meses. El trabajador recibirá la formación inherente al puesto en otro formativo de red conforme a da 5ª LO 5/2002 o en la propia empresa si estuviera habilitada para ello. El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 75% el 1º año, 85% el segundo y el 100% de la jornada máxima de CC el 3º. Existen bonificaciones de cuotas SS del 100% en emp <250 t y 75% en el resto si se contrata a través de formación y aprendizaje a desempleados inscritos antes del 1/1/12, siempre que la empresa acredite un incremento neto de plantilla.	Se podrán acoger a esta modalidad de formación y aprendizaje los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo, límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. El límite de edad y de duración para los contratos para la formación y el aprendizaje establecidos en las letras a y b del Art. 11.2 no será de aplicación.	
			También se incentiva la transformación a indefinidos de dichos contratos: Reducc cuota emp 1500 €/año hombres y 1800 €/mujeres (por tres años).	En los contratos de formación y aprendizaje en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.	
				Se deberá acreditar la formación a la finalización del contrato de formación y aprendizaje.	
			Mientras en España haya más de un 15% de desempleo se podrán formalizar estos contratos con menores de 30 años.	Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.	
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.	Se debe comunicar a la Autoridad Laboral con independencia del nº de afectados. Se abre simultáneamente un periodo de consultas no superior a 15 días. La Autoridad Laboral da traslado a la ITSS para emisión de informe que deberá formalizarse en quince días desde la notificación de la Aut Lab del fin del periodo de consultas. Si finaliza con acuerdo se presume que concurren las causas. Contra dicha decisión se podrá accionar por los trabajadores individual o colectivamente si se superan los umbrales cuantitativos del 51 ET (la acción de conflicto colectivo paraliza las individuales).	Se procede a la modificación de las ejecuciones en las sentencias sobre juicios de conflicto colectivo sobre el art 47 TRET; La inclusión de suspensiones y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter colectivo en la modalidad procesal de los conflictos colectivos obliga a otorgar a las sentencias de estos procedimientos un tratamiento paralelo al previsto en el art. 247 LRJS para las ejecuciones colectivas sobre movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
	Máximo de bonificación de cuotas: 50 %	Bonificaciones del 50 al 80 % (dependiendo si la empresa lleva a cabo acciones formativas)	Bonificación de cuotas de CC: 50%		
	Reducción de jornada de 1/3 hasta la mitad de de jornada	Reducción de jornada de 10% al 70%	Igual que anteriormente.		
	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	Igual que anteriormente.		

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado	Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
		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. Para acuerdos posteriores a 18/6/10 para poder bonificar cuotas se necesita compromiso de mantenimiento de empleo del trabajador suspendido de sólo seis meses. Lo contenido en este apartado es para solicitudes de ERE desde 1/1/10 hasta 31/12/11	Lo dispuesto en este apartado respecto a las bonificaciones del 50% de las cuotas de CC es para regulaciones de empleo solicitadas desde enero 2012 hasta diciembre de 2013. No se podrá superar 240 días por trabajador a efectos de bonificaciones. Al trabajador se le repondrán las prestaciones de desempleo con el límite de 180 días si después de la suspensión es efecto por un despido objetivo del 52c o por despido colectivo siempre que la solicitud de suspensión o reducción fuera entre 1/1/12 y 31/12/12 y el despido antes de 31/12/13.	ATENCIÓN: La reposición de prestaciones sólo afectará si: Los trabajadores afectados por resoluciones, administrativas o judiciales dictadas hasta el 31 de diciembre de 2011 inclusive, que hayan autorizado suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones de jornada que se inicien efectivamente a partir del 1 de enero de 2012, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo en los términos y con los límites establecidos en el artículo 16.	
			Los ERES iniciados antes de la reforma se regirán por las normas vigentes en el momento de su inicio.	Se aclara que debe tratarse de una reducción o suspensión que tenga lugar entre 1/1/12 y 31/12/13.	
Art 16 ET y art 1 Ley 14/1994	Agencias de colocación	Eran las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro dedicadas a realizar actividades de intermediación laboral de acuerdo con el art 20 Ley 56/2003 (ley de empleo).	Ahora pueden ser privadas con y sin ánimo de lucro. 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. Una vez inscrito el trabajadores beneficiarios de prestaciones y subsidios podrán requerir los servicios de agencias de colocación	Las ETTs quedan autorizadas como AACC. Se requiere declaración responsable y cumplir con Ley 53/2003 de Empleo.	Se modifica el art 1 Ley 14/94 en el sentido de permitir la actuación de las ETTs como agencias privadas de colocación si emiten declaración responsables y si cumplen con la ley 56/2003 de empleo.
		Sólo entidades sin ánimo de lucro	Se puede actuar como colaborador directo del SPE y también de forma autónoma pero coordinada con el SPE	Transitoriamente las ETTs podrán actuar como AC si emiten declaración responsable conforme se cumple con la Ley 56/2003, bajo el nº de autorización de ETT mientras no se emita por la Admon nº de AC-ETT propio.	
			Pueden tener ánimo de lucro y además se menciona expresamente que los SPE asumen la intermediación laboral "si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tenga por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo" (Art 22.3 del nuevo texto corregido por el RDL 10/2010 de la ley de empleo 56/2003). También en el texto del congreso se reconoce legalmente como agencias de colocación a las empresas de recolocación (especializadas en recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial determinados en los planes sociales de dicha reestructuración).		
			La intermediación si es del SPE o de la agencia en colaboración con el SPE no debe comportar ningún coste ni al trabajador ni al empresario. Si la intermediación se realiza por la agencia directamente no debe comportar coste para el trabajador		
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 01.04.2011. 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).	Sigue igual.	
		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).		
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.	Sigue igual.	
Art. 16.3 Ley 14/1994:	Responsabilidad E.U.	En caso de responsabilidad solidaria no se incluía la indemnización	Incluye indemnización.	Sigue igual.	
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)	Sigue igual.	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
		No existía una equiparación formativa entre trabajadores de la empresa usuaria y los de ETT	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	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	Sigue igual.		
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	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. Esto se ha estipulado en la nueva LRJS	La nueva LRJS asigna la competencia de impugnación de ERES e impugnación de sanciones administrativas a la Jurisdicción Social en lugar de la contenciosa administrativa.		
Art 23 ET	Formación de los trabajadores	Se reconocían permisos por la asistencia a exámenes y preferencia de elección de turno para asistir a formación de cuando esta tiene como objeto la obtención de un título académico o profesional. Asimismo se reconoce la adaptación de la jornada para poder asistir a cursos de FP	Igual que antes	Flexibilidad: Se reconoce como derecho del trabajador el recibir formación para adaptarse a las modificaciones del puesto, y para favorecer su empleabilidad que deberá ser a cargo de la empresa. Se añade el derecho a 20 h de permiso acumulables por tres años para formación del trabajador vinculada al puesto de trabajo cuyo disfrute será fijado de mutuo acuerdo con la empresa.	Derecho a 20 h de permiso acumulables por cinco años para formación del trabajador vinculada al puesto de trabajo cuyo disfrute será fijado de mutuo acuerdo con la empresa. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. No formarán parte de esas 20 horas la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes (p ej: formación de PRL).	Asimismo se potencia la participación en el diseño del subsistema de Formación Profesional para el empleo de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
Art 4 RDL 3/2012	Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores	No se contemplaba nada	No se contemplaba nada	Para empresas de menos de 50 trab. Contrato indefinido a jornada completa. Particularidad: Por ley el periodo de prueba: Será de un año.		
				<p>Incentivos a dicha contratación:</p> <p>a) 3000 € por contratar < 30 años</p> <p>b) Por contratar desempleados que llevaran percibiendo prestación contributiva durante más de tres meses deducción fiscal del 50% de la prestación de desempleo que el trabajador tuviera pendiente de recibir con el tope de 12 meses (el trabajador podrá compatibilizar el salario de cada mes con el 25% de la cuantía de la prestación, si no lo hace se le mantendrá el derecho íntegro a las prestaciones pendientes).</p> <p>Bonificaciones en SS por contratar desempleados (se deberá mantener al empleado al menos tres años y si no se deberá reintegrar lo bonificado salvo dimisión, muerte, jubilación, IP o despido disciplinario procedente del trabajador):</p> <p>a) Por contratar desempleados < 30 años (durante 3 años). 1000 € 1º año, 1200 € 2º año y 1200 € 3º año</p> <p>b) > 45 años desempleados inscritos durante menos de un año en el INEM en los 18 últimos meses antes del contrato: 1300 € año (durante 3 años), para mujeres en sectores de poca representación femenina (1800 € X 3 años).</p> <p>No se podrá realizar este contrato en empresas que en los 6 meses anteriores al contrato hubieran extinguido contratos por despidos objetivos declarados improcedentes por sentencia o si hubieran hecho despidos colectivos. En cualquier caso el límite sólo afectará a rescisiones posteriores a la entrada en vigor de esta ley y sólo por el número y tipo de puesto en los contratos afectados por las rescisiones previas al contrato indefinido de apoyo a emprendedores.</p>		
Art 12 ET	Contrato a tiempo parcial	No se permitían horas extra	No se permitían horas extra	Se permiten las horas extra en un número proporcional a la jornada trabajada en proporción con el tope anual de 80 horas para jornada completa.		

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
Art 6 RDL 3/2012	Trabajo a distancia	No se definía específicamente	No se definía específicamente	Se define como aquel en el que el trabajador presta servicios preponderantemente en su domicilio o en el sitio designado por este. Ha de ser contrato por escrito. Tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores.		
Art 7	Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por clasificación profesional	—	No se contemplaba nada	Para empresas de menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación que empleen por cuenta ajena 500 € año (3 años), mujeres 700 €/año.		
Art 22 ET y 39 ET	Clasificación profesional	Antes se establecía una clasificación por categorías o grupos	No cambia lo anterior	Ahora sólo se divide por grupos (que agrupa aptitudes prof, titulaciones y contenido gral de la prestación incluyendo diferentes tareas, especialidades profs y responsabilidades) La redacción del art 39 ET se altera en orden pero refleja un texto similar al anterior.		
Art 34 ET	Tiempo de trabajo	Mediante CC, acuerdo colectivo se podrá pactar la distribución irregular de la jornada de trabajo.		En caso de no haber pacto la empresa podrá distribuir irregularmente el 5% de la jornada de trabajo respetando los descansos mínimos legales.	En caso de no haber pacto la empresa podrá distribuir irregularmente el 10% de la jornada de trabajo respetando los descansos mínimos legales preavisando al trabajador con 5 días de antelación. Se deberá promover la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos para favorecer la conciliación familiar y la productividad de la empresa.	
Art 39 ET	Movilidad funcional	La movilidad funcional sólo tendrá como límite los requisitos de titulación académica y profesional necesarias. Se podrá llevar a cabo entre categorías equivalentes.	Igual que anteriormente	Se elimina el sistema de clasificación profesional por categorías profesionales.		
Art 50 ET	Extinción unilateral del contrato de trabajo	Se contemplaba modificaciones substanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad	Igual que antes	Sólo se contempla las que supongan menoscabo de la dignidad.		
Art. 84.3 ET	Prioridad de lo establecido en CC de empresa sobre otros de distinto ámbito	No	Con ciertos límites	Se define de manera más clara que en la situación anterior la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de diferente ámbito en materias como: cuantía de salarios, horas extra y retribución de turnos, distribución del horario y vacaciones, sistema de clasificación profesional, adaptación de la contratación al marco de convenio de empresa, condiciones a los que se refiera el art 83.2 ET (CC estatales y de CA). Los CC estatales y de CA no podrán prevalecer sobre lo dispuesto en los CC de empresa en lo contemplado aquí.		
Art 86.3 ET y 89.2 ET	Vigencia de los CC	Nada específico al respecto	Nada específico al respecto	Una vez denunciado un CC y concluida su duración, la vigencia del CC se producirá en los términos pactados en él, si bien decaerán las cláusulas convencionales por las que se renunciara al ejercicio de huelga. Transcurridos dos años una vez denunciado y terminada la vigencia sin acordar un nuevo CC o sin dictar laudo arbitral en caso de disputa, la vigencia del CC decaerá aplicándose el CC de ámbito superior que fuera de aplicación. (si la denuncia fuera antes de la entrada en vigor de la ley el plazo de los dos años comenzará a computarse tras la entrada en vigor de la reforma). En el plazo de un mes tras la recepción de la comunicación se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora que establecerá el calendario.	Los CC de empresa podrán negociarse durante la vigencia de los CC de ámbito superior.	Respecto a la vigencia de los convenios denunciados se aclara el art 86.3 TRET en el sentido de considerar que los convenios que estuvieran denunciados a partir de la entrada en vigor de esta ley, el plazo de un año al que se refiere el art. 86.3 TRET (tras redacción dada por esta ley) por el que se aplicaría el convenio de ámbito superior, comenzará a computarse a partir de la entrada en vigor de la presente ley.
Art 56 ET	Despido improcedente	La indemnización legal por despido improcedente es de 45 días de salario por año trabajado	Igual que antes	Ahora es de 33 días. Para los trabajadores contratados antes de la reforma será de 45 días hasta el día de publicación y a partir de ahí por los días trabajados a partir de 12/2/12 se calculará a razón de 33 días (lo mismo para los CFCI anteriores a la reforma).		
		En caso de improcedencia si la empresa optaba por la indemnización la empresa estaba obligada a abonar salarios de trámite hasta la notificación de sentencia o hasta que unilateralmente reconociera la improcedencia ante el juzgado (a no ser que lo hiciera en las 48 h siguientes al despido en cuyo caso no se generaban salarios de trámite)	Igual que antes	En el caso de improcedencia con opción por la indemnización se eliminan los salarios de trámite (estos siguen existiendo en el caso de la readmisión). Las prestaciones de desempleo se abonarán desde el día siguiente a la extinción y se tomará como fecha de cumplimiento de la del acta de conciliación o providencia con opción a indemnización o la de la resolución judicial.	Se precisa que la opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en el momento del cese efectivo en el trabajo. En el RDL 3/2012 se mencionaba "el abono de la indemnización" en lugar de la "opción" (que es la nueva definición del proyecto de ley).	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
				Si se optara por la improcedencia el trabajador estará en situación de desempleo desde la fecha siguiente a la extinción, no obstante si este recurriera y el TSJ determinara una cuantía superior de indemnización el empresario en los 5 días siguientes a la notificación de sentencia podrá cambiar la opción a readmisión compensando lo ya abonado por indemnización y con la obligación de abonar las diferencias en salarios de trámite y cotización. Podrá reclamar el exceso de salarios de y trámite al estado (no en el caso de despido nulo).	Además se aclara que el tiempo trabajado antes del 12/2/2012 en caso de improcedencia se indemnizará a razón de 45 días de salario por año trabajado con el tope de 42 meses y a partir del 12/2/2012 a razón de 33 días con el tope de 24 meses. Prorrateándose por meses en ambos tramos de cálculo (45 d y 33 d) el tiempo de trabajo inferior a un año.	
LRJS	Procedimiento laboral	En vigor la LPL	En vigor la LPL con modificaciones	<p>En vigor la nueva LRJS modificada por el RDL 3/2012: Las resoluciones de los órganos administrativos sobre sanciones en material laboral y sindical se verán ante el Juzgado de lo social.</p> <p>El procedimiento de impugnación de despido colectivo éste podrá ser impugnado por los representantes de los trabajadores o representantes sindicales y deberá instarse en instancia única ante el TSJ siempre que no se exceda del ámbito de la comunidad autónoma. Si se excede del ámbito de la CA será competente la AN. Asimismo no será necesaria conciliación ni reclamación previa. La nueva normativa de procedimiento será aplicable a los despidos colectivos que tengan lugar después de la reforma.</p> <p>EL TSJ conocerá en única instancia de la impugnación de actos administrativos cuando estos hayan sido dictados por el Consejo de Gobierno de la CA o por el ministro o secretario de estado.</p> <p>En las impugnaciones de despidos colectivos la demanda se basará en los siguientes motivos: a) No concurrencia de la causa legal alegada; b) No respeto del 51.2 o 51.7 ET. c) Decisión extintiva con fraude, dolo o coacción o abuso de derecho (No cabrá impugnar por falta de respeto de reglas de prioridad que quedarán en todo caso como acciones individuales). Si el ERE es con acuerdo se deberá demandar a los firmantes del acuerdo. La prueba documental o pericial se deberá aportar con carácter anticipado dada la complejidad en estos temas. Sólo cabrá recurso de casación.</p> <p>En los casos en que se impugne el criterio de elección se deberá demandar a los trabajadores afectados por este tema y a los representantes de los trabajadores si estos estuvieron conformes. Las acciones individuales se paralizarán ante demanda de los representantes de los trabajadores por este tema.</p> <p>La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Si no se sigue el 51.2 o el 51.7 ET o las reglas de prioridad establecidas en las leyes, convenio o acuerdo durante el periodo de consultas el despido será nulo.</p> <p>Similar es la situación de los procesos del 51 ET para los casos de impugnación de medidas colectivas del 40 y 41 ET.</p>	<p>Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio, se suspenderá éste hasta la resolución de aquél. En este supuesto la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución.</p> <p>Se aclara que si es impugnado por los representantes sindicales estos deberán tener representatividad suficiente en el ámbito del despido colectivo. Se añade como causa de impugnación que el despido colectivo se haya producido vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.</p> <p>Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva. Estarán legitimados pasivamente los representantes legales de los trabajadores, y la sentencia que se dicte tendrá naturaleza declarativa y producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta LRJS.</p> <p>La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.</p>	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
				Las resoluciones del juzgado sobre movilidad geográfica o modificación sustancial y sobre los EREs de suspensión y reducción NO serán recurribles en suplicación por la vía social si el número de trabajadores está por debajo del umbral del 51.1 ET.		
Administraciones públicas	d a 1ª RDL 3/2012	Depende de la Ley de contratos con el sector público.	Nuevo texto refundido para la contratación con el sector público.	Para el personal laboral que trabaja para la Admon el 47 ET no es de aplicación aunque el 51 ET si si hay una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida durante tres trimestres consecutivos.		
Alta Dirección del sector público estatal	d a 8ª RDL 3/2012	Nada específico al respecto.	Nada específico al respecto.	Se establecen normas de racionalización y control de gasto a nivel laboral.		
Art 38 ET	Vacaciones	Se pierden si no se disfrutan en año natural.	La jurisprudencia y la ley 35/2010 matizaron el tema permitiendo que fueran disfrutadas en el año siguiente en los casos en que coincidían con periodos de IT	Sólo se podrán disfrutar en año siguiente si no han transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan generado.		
Propuesta de Nueva disposición final	Promoción de personas con discapacidad				En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, se remitirá a las Cortes Generales un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.	
Mutuas de ATT y EEPP	d a 4ª					
Nuevas disposiciones adicionales	Bonificaciones por nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería.				EL cónyuge, pareja de hecho y familiares de trabajadores autónomos hasta segundo grado tendrán derecho a una bonificación durante los 18 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta, equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento en el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda. Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, comercio vinculado al mismo y hostelería que generen actividad productiva en los meses de marzo y de noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% (hasta 31/12/13).	
Jubilaciones	Clausulas en CC sobre edad máxima de jubilación e integración de lagunas				Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.*	En materia de pensiones de Jubilación se precisa que se restringe la integración de lagunas de cotización en las pensiones de jubilación: La integración de lagunas incorporada en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, introduce elementos distorsionantes en el sistema en la medida en que puede ser más rentable presentar lagunas de cotización que incorporar periodos cotizados.
Disposición final	Forma de los contratos				Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Antes de la Reforma Laboral	Ley 35/2010	RDL 3/2012	Enmiendas aprobadas al RDL 3/2012	Después del trámite ante el Senado
Art 209 LGSS	Prestaciones de desempleo				En el supuesto de despido o extinción de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo. El ejercicio de la acción contra el despido o extinción no impedirá que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación.	
Modificación de la Ley del IRPF art 7 en relación al art 56 TRET	Indemnización de despidos				ATENCIÓN: PERIODO TRANSITORIO ENTRE LA VIGENCIA DEL RDL 3/2012 Y LA NUEVA LEY: Se aclara que todo reconocimiento de improcedencia que la empresa haga desde el 12/2/2012 hasta la entrada en vigor de la nueva ley, antes del acto de conciliación (se entiende judicial) quedará exento, siempre que no sea por pacto con el trabajador (p ej con motivo de acuerdo social de bajas incentivadas).	
					Deficiente redacción en la ley respecto a la exención o no exención de la indemnización por despido improcedente cuando se trata de reconocimiento unilateral de la empresa previo a conciliación a partir de la entrada en vigor de esta nueva ley posterior al RDL 3/2012: Se dice lo siguiente: "Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato".	
					Se suprime del Art. 7e Ley IRPF lo siguiente: "Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas" DE LO QUE CABE DEDUCIR (aunque la ley no es clara) que DEJAN DE ESTAR EXENTOS LOS RECONOCIMIENTOS DE IMPROCEDENCIA UNILATERALES REALIZADOS POR LA EMPRESA ANTES DEL ACTO DE CONCILIACION (SOLO ESTARAN EXENTOS LOS RECONOCIDOS POR SENTENCIA SIENDO DUDOSO QUE LO ESTEN LOS RECONOCIDOS EN CMAC)	
	Queda exenta hasta 45 días de salario por año trabajado las indemnizaciones por despido objetivo del 52 c o por ERE extintivo declarado improcedente que hayan tenido lugar con posterioridad al 8/3/2009 (si es por declaración unilateral de la empresa con reconocimiento de improcedencia hasta la entrada en vigor de la ley y si se trata de un posterior a la ley se necesitará sentencia judicial reconociendo la improcedencia, siendo dudoso que se pueda pactar en CMAC).					
Otras medidas de incentivo	Medidas de apoyo a víctimas de exclusión social, terrorismo o violación de coacción				Se recogen incentivos de apoyo e incentivos para estos colectivos.	
Horas extra	Cotización horas extra en contratos a tiempo parcial			Sólo cuentan para contingencias comunes y en las profesionales se está a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico.	La cotización por horas extraordinarias de los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial se computará exclusivamente a efectos de determinar la base reguladora de la pensión de jubilación; de las prestaciones de incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes; así como de las prestaciones por maternidad y por paternidad.	
					Con respecto a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se estará a lo establecido con carácter general.	