

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
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.	Se mantiene igual.
15.5 Estatuto de 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.
15.9 Estatuto de 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.	Se mantiene igual.
Arts. 51 y 52 del Estatuto de 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.
		Preaviso de objetivos: 30 días.	Plazo preaviso objetivos: 15 días	Se mantiene 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 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.
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: hay un plazo de 7 días para la resolución 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).	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 trabajadores afectados, nº y clas. prof. de los trabajadores contratados el último año, periodo previsto para realizar los despidos y criterios de selección para el despido.	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
				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
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 ctrto. 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 %	Se mantiene 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 absetismo 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 CFCI si está dado de alta en la empresa.	Desempleados que cumplan los siguientes requisitos (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, Personas con discapacidad, En vez de parados de más tres meses que recogía el RDL 10/2010, se universaliza el CFCI 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 contratados por contrato temporal, 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 CFCI a partir de los 20 días tras la transformación (ello aporta seguridad jurídica a la parte empresarial) Se amplía el CFCI 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 CFCI para la misma categoría 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 CFCI para el mismo puesto 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).
Art. 33 Estatuto 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 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.

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
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.	Se mantiene 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 o 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 en la movilidad geográfica colectiva, con lo que el plazo de neg. será de 15 días. Se establece prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores y se establece la posibilidad de fijar en la negociación criterios de preferencia para no movilidad como cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.
		Modificación colectiva: Periodo de negociación no inferior a 15 días.	Modificación colectiva: Periodo de negociación no superior a 15 días.	Se mantiene 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.	Igual que antes.	Se flexibiliza el concepto: Sigue igual (en los temas de representación).
		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 superen el umbral cuantitativo del 41 ET.		Modif. individual: puede afectar a condiciones reconocidas en contrato, 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		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
Art. 82.3 Estatuto de 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. En un año se deberán adaptar los CC al nuevo sistema de clasificación profesional.
Art 10 Ley 35/2010:	Bonificaciones por contratación indefinida o CFCI	<ul style="list-style-type: none"> 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€ 	<ul style="list-style-type: none"> 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€ Transformación indefinido de contr formativo, de relevo o sust por anticip jubil.: 500€ , mujer 700€ Contratos formativos 100% cuotas siempre que haya incremento medio de plantilla Se clarifica que las cuantías son anuales. Podrán ser beneficiarios de estas bonificaciones los trabajadores autónomos, sociedades laborales y cooperativas.	No se dice nada en la reforma al respecto.
Art.11 Estatuto Trabajadores:	Contratos Formativos	No desempleo ni en prácticas ni en formación. Prácticas 4 años. 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. La IT, riesgo en el embarazo, maternidad, adopción, riesgo de lactancia y paternidad no interrumpen el cómputo máximo de los contratos formativos. 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.	Sí desempleo pero sólo para formación y aprendizaje. Prácticas 5 años. Siete si es discapacitado. No se puede trabajar en la misma empresa más de 2 años aun tratándose de diferente titulación en prácticas (el resto sigue igual). La IT, riesgo en el embarazo, maternidad, adopción, riesgo de lactancia y paternidad <u>Sí</u> interrumpen el cómputo máximo de los contratos formativos.	Se mantiene igual. Lo mismo que en la Ley 35/2010.
			En los contratos de formación y aprendizaje el tope de edad será de 25 años y sin límite en el caso de trabajadores con discapacidad. 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 contrato formativo y de aprendizaje será de un año a tres años el tope de edad será de 25 años y sin límite en el caso de trabajadores con discapacidad . 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 ctro. 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.

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
				También se incentiva la transformación a indefinidos de dichos contratos: Reducc. cuota emp 1500 €/año hombres y 1800 €/mujeres (por tres años)
				Mientras en España haya más de un 15% de desempleo se podrán formalizar estos contratos con menores de 30 años.
Art. 47 Estatuto de 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 notif 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).
		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.
			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 suspensión fuerqa entre 1/1/12 y 31/12/12 y el despido antes de 31/12/13.
				Los ERES iniciados antes de la reforma se registrarán por las normas vigentes en el momento de su inicio.
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 Agencias de Colocación. Se requiere declaración responsable y cumplir con Ley 53/2003 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. 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).	

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
			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. No hay obligación directa específica de constituir Comité de Seguridad y Salud	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 excepto Radiaciones ionizantes, exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para reprod de 1ª y 2ª cat, agentes biológicos (gr 3 y 4). Se deberá constituir un Comité de Seguridad y Salud con un mínimo de 4 delegados de Prevención (8 integrantes como mínimo).	Se mantiene igual.
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.	Se mantiene igual.
Art. 16.3 Ley 14/1994:	Responsabilidad E.U.	En caso de responsabilidad solidaria no se incluía la indemnización	Incluye indemnización.	Se mantiene 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. No existía una equiparación formativa entre trabajadores de la empresa usuaria y los de ETT.	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). 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.	Se mantiene igual.
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.	Se mantiene 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.
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. Incentivos a dicha contratación: a) 3000 € por contratar < 30 años 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 mantndrá el derecho íntegro a las prestaciones pendientes)

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
				<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.
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 en indefinidos		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.
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 .	Sólo se contempla las que supongan menoscabo de la dignidad.

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
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.
Art 56 ET	Despido improcedente	La indemnización legal por despido improcedente es de 45 días de salario por año trabajado. 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. 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 CFCL anteriores a la reforma). 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 la del acta de conciliación o providencia con opción a indemnización o la de la resolución judicial. 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 trámite al estado (no en el caso de despido nulo).
LRJS	Procedimiento laboral	En vigor la LPL.	En vigor la LPL con modificaciones.	En vigor la nueva LRJS modificada por el RDL 3/2012: las resoluciones de los órganos administrativos sobre sanciones en materia laboral y sindical se verán ante el Juzgado de lo social. El procedimiento de impugnación de despido colectivo impugnado por los representantes de los trabajadores 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. 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.

Cuadro comparativo de los cambios Legislativos en Materia Laboral

Texto modificado		Anterior a 2010	Ley 35/2010	RDL 3/2012
				<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>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>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.</p>
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, sí, si hay una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevinida durante tres trimestres consecutivos.
Alta Dirección del sector publico 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.