



COMPARATIVA DE LAS REFORMAS LABORALES

R.D. Ley 35/2010 con R.D. Ley 3/2012

AGENCIAS DE COLOCACIÓN

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Eran las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro dedicadas a realizar actividades de intermediación laboral	Ahora pueden ser privadas con y sin ánimo de lucro. El trabajador deberá estar inscrito como solicitante de empleo del Servicio Público de Empleo Estatal y suscribir compromiso de actividad. Una vez inscrito el trabajador beneficiario de prestaciones y subsidios podrán requerir los servicios de agencias de colocación.	Las ETTs quedan autorizadas para actuar como Agencias de Colocación garantizando a los trabajadores la gratuidad del servicio.

CONTRATOS FORMATIVOS

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
No generan derecho a desempleo	Generan derecho a desempleo	Se mantiene igual
Prácticas 4 años desde terminación de estudios	Prácticas 5 años, discapacitados 7, desde terminación de estudios	Se mantiene igual
No se puede trabajar en prácticas más de 2 años por la misma titulación en la misma o diferente empresa	No se puede trabajar en prácticas más de 2 años por la misma o diferente titulación en la misma o diferente empresa	Se mantiene igual
La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia no interrumpen el cómputo del periodo máximo	La incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción, riesgo en embarazo, riesgo de lactancia interrumpen el cómputo del periodo máximo	Se mantiene igual

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Edad tope 21 años	Edad tope 25 años, discapacitados sin tope	Se mantiene igual pero hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15% se podrá realizar con menores de 30 años
Mínimo 6 meses, máximo 2 años	Mínimo 1 año, máximo 2 años + 1.	Mínimo 1 año, salvo que el convenio fije uno menor, límite 6 meses; máximo 3 años
El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 85% de la jornada, resto formación.	El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% de la jornada.	El tiempo de trabajo efectivo no podrá superar el 75% el 1º año, 85% el 2º y el 100% el 3º

FORMACIÓN PERSONAL

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Se reconocían permisos por la asistencia a exámenes y preferencia de elección de turno para asistir a formación para la obtención de un título académico o profesional. Asimismo se reconoce la adaptación de la jornada para poder asistir a cursos de FP.	Se mantiene igual	Se reconoce como derecho del trabajador el recibir formación a cargo de la empresa para adaptarse a las modificaciones del puesto y para favorecer su posibilidad de empleo. Se añade permiso retribuido de 20 h. anuales acumulables por 3 años para formación vinculada al puesto de trabajo cuyo disfrute será fijado de mutuo acuerdo con la empresa.

CONTRATO DE APOYO A EMPRENDEDORES

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
No previsto	No previsto	Lo podrán suscribir las empresas de menos de 50 trabajadores, indefinido y a jornada completa. El periodo de prueba será de 1 año en todo caso, por consiguiente, durante el primero año la empresa podrá dar por rescindido el contrato en cualquier momento sin necesidad de preaviso, ni abono de ninguna indemnización. El trabajador puede compatibilizar a su elección, junto con el salario, el 25% de la prestación por desempleo que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
		momento de la contratación. No se podrá concertar en empresas que en los 6 meses anteriores hubieran realizado despidos objetivos declarados improcedentes por sentencia o hubieran hecho despidos colectivos.

TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
No se definía	No se definía	Aquel en el que el trabajador presta servicios principalmente en su domicilio o en el sitio designado por él. Ha de ser contrato por escrito. Tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
No se permiten horas extras	No se permiten horas extras	Se permiten las horas extras en la misma proporción que el tope anual de 80 horas extras para jornada completa.

TIEMPO DE TRABAJO

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Cabe pacto en convenio o acuerdo colectivo sobre distribución irregular de la jornada		La empresa podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo. Por acuerdo, se podrá ampliar dicho porcentaje.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
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.	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 con 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: 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 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

MOVILIDAD FUNCIONAL

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Único límite: los requisitos de titulación académica y profesional necesarias. Se podrá llevar a cabo entre categorías equivalentes	Se mantiene igual	Desaparece el sistema de clasificación profesional por categorías profesionales.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR DECISIÓN DEL TRABAJADOR

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Posible ante modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.	Se mantiene igual	Posible ante modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en menoscabo de su dignidad.

SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
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.	Aunque se mantiene el procedimiento administrativo, ya no es necesaria la autorización de la Autoridad Laboral. De alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, se presumirá que concurre la causa justificativa de la suspensión o reducción de jornada. De no alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, la empresa notificará su decisión a los trabajadores y a la Autoridad Laboral. Contra dicha decisión los trabajadores podrán reclamar ante la jurisdicción social, que declara la medida justificada o injustificada.
Reducción de jornada de 1/3 hasta la mitad de de jornada	Reducción de jornada de 10% al 70%.	Se mantiene igual

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos de tiempo.	Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo.	Cabe extinción por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.
No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no	Se mantiene igual	Se mantiene igual

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda		

CONVENIOS COLECTIVOS

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
	Para no aplicar el salario establecido en Convenio colectivo en supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores se podrá nombrar comisión negociadora de 3 trabajadores o de sindicatos más representativos de 3 miembros	Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá inaplicar las condiciones pactadas en convenio colectivo sobre las siguientes materias: Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, sobre mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. En caso de discrepancia se puede someter a la Comisión paritaria 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

PRIORIDAD DE CONVENIOS DE EMPRESA SOBRE OTROS DE DISTINTO ÁMBITO

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
No	Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma estableciera reglas distintas.	Prioridad en las siguientes materias: cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; el

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
		abono, o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; adaptación a los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa; medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

VIGENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Nada	Nada	Una vez denunciado y concluida su duración, la vigencia del Convenio 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 convenio o sin dictar laudo arbitral en caso de disputa, la vigencia del convenio decaerá aplicándose el convenio 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.

DESPIDO IMPROCEDENTE

LEGISLACIÓN PREVIA	R.D. Ley 35/2010	R.D. Ley 3/2012
Indemnización 45 días/año trabajado, tope 42 mensualidades	Se mantiene igual	Indemnización 33 días/año trabajado, tope 24 mensualidades. La indemnización no podrá ser superior a 720 días salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al R.D. resultase un número de días superior en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo sin que pueda exceder de 42 mensualidades
Salarios de tramitación por despido improcedente hasta notificación de sentencia, o hasta reconocimiento de la improcedencia por la empresa, No se generaban si la empresa consigna el importe de la indemnización en las 48 horas siguientes al despido.		No hay salarios de tramitación si se opta por la indemnización, pero sí si se opta por la readmisión

