

## **CIRCULAR INFORMATIVA**

Estimado Cliente:

Por medio de la presente, nos permitimos enviarle información respecto de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado de trabajo que entró en vigor el 19 de septiembre de 2010.

Se la remitimos para un rápido conocimiento del tema, en previsión de que alguno de los puntos que pudieran ser de su interés. No obstante, si requieren ampliación de la información facilitada, quedamos a su entera disposición para cualquier aclaración o consulta que deseen realizar.

Aprovechamos la ocasión para saludarles muy atentamente.

## **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO**

*Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.*

*Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).*

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

## **CIRCULAR INFORMATIVA**

### **LEY 35/2010 DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO**

Tras una larga tramitación parlamentaria, el 18 de septiembre se publicó en el BOE la Ley 35/2010 de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado de trabajo que entró en vigor el 19 de septiembre de 2010.

Una vez publicado el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, sobre el que les informamos puntualmente en nuestra última Circular, se acaba de publicar el resultado definitivo de todo el proceso que es la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

Esta nueva Ley efectúa algunos cambios sustanciales e incorpora importantes novedades (que destacamos en letra negrita y cursiva) sobre el texto de Real Decreto-ley, que analizaremos a continuación:

#### **I.- MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y TEMPORALIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO**

1º.- **Contrato por obra o servicio**: Se establece una duración máxima de 3 años para este tipo de contrato ampliable hasta 12 meses más por Convenio Colectivo. Transcurridos esos plazos los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa.

***Los contratos concertados por una duración inferior a la máxima se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo máximo siempre que no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.***

2º.- **Encadenamiento de contratos temporales**: adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados, incluso en el caso de subrogación o sucesión de empresas, por un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, directamente o través de una ETT y con

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

la misma o diferente modalidad de contrato. No se aplica esta previsión a contratos formativos, de relevo, de interinidad, **temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación o en empresas de inserción en los que el objeto sea parte esencial de un itinerario de inserción personalizado y salvo lo que se establezca o pueda establecerse para el contrato fijo de obra en la Ley reguladora de la subcontratación en la construcción.**

El empresario debe entregar al trabajador en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos, un documento justificativo sobre su nueva condición de fijo en la empresa. **El trabajador podrá solicitar por escrito al Servicio Público de Empleo certificado de los contratos temporales para acreditar su condición de fijo. El SPE expedirá el documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa.**

3º.- **Indemnización por extinción del contrato temporal:** salvo los casos de contratos de interinidad y contratos formativos, esta indemnización será de 12 días de salario por año trabajado. Se aplicará gradualmente:

- 8 días para los contratos celebrados hasta 31/12/2011.
- 9 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2012.
- 10 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2013.
- 11 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2014.
- 12 días para los contratos celebrados hasta 01/01/2015.

**Ello, sin perjuicio de lo que se establezca o pueda establecerse para el contrato fijo de obra en la Ley reguladora de la subcontratación en la construcción.**

4º.- **Extinción de contrato:**

4º.1. **Despido colectivo:** se define como aquella extinción fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que deben ser acreditadas, documentadas y justificadas.

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

Concurren:

- a) Causas económicas, cuando 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 que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo**. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva **para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado**.
- b) Causas técnicas, cuando haya cambios en los medios o instrumentos de producción.
- c) Causas organizativas, cuando haya cambios en los sistemas o métodos de trabajo del personal.
- d) Causas productivas, cuando haya cambios en el ámbito de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Respecto a la tramitación del ERE **el periodo de consultas debe versar sobre las causas motivadoras del ERE, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas para atenuar sus consecuencias**. Al finalizar el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado y **el contenido de las medidas o del plan de acompañamiento social** y si hubiera acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución en **7 días naturales** autorizando la extinción.

4º.2. **Despido objetivo**: se define como aquella extinción que se produzca cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1º del Estatuto de los Trabajadores (causas económicas, técnicas, organizativas o productivas definidas en el apartado anterior) para el despido colectivo. Necesidad de plazo de preaviso de 15 días. Si se incumplen los requisitos formales del despido (previstos el art. 53.1º ET) éste se califica como improcedente (y no como nulo con sucedía antes de la reforma con la consiguiente readmisión del trabajador).

**Respecto al despido objetivo por absentismo, se reduce a 2,5% el índice de absentismo de la plantilla para el cálculo de las faltas de asistencia al trabajo.**

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

5º.- **Contrato de fomento de la contratación indefinida** regulado en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001.

**A) Colectivos afectados:** Se amplían los colectivos con quienes se puede celebrar este tipo de contrato:

1.- Desempleados inscritos en quienes concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Jóvenes de entre 16 y 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menos índice de empleo femenino, **en los dos años posteriores al parto, adopción o acogimiento, desempleadas tras un periodo de inactividad laboral de 5 años o víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos.**
- Mayores de 45 años.
- Parados inscritos al menos **1 mes.**
- Personas con discapacidad.
- Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato hubiera estado contratados exclusivamente con contratos temporales incluidos los formativos.
- Desempleados que durante los dos años anteriores al contrato se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

2.- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales celebrados antes del 18/06/2010 y que se transformen en indefinidos antes del 31/12/2010.

3.- Trabajadores empleados en la misma empresa mediante contratos temporales (incluidos los formativos) de duración no superior a 6 meses (sin limitación en caso de contratos formativos) y que se transformen en indefinidos a partir del 18/6/2010 y antes del 31/12/2011.

***Son válidas las transformaciones de los contratos temporales de trabajadores de la misma empresa transcurridos los 20 días hábiles para ejercer la acción contra el despido o la resolución del contrato temporal. Si el trabajador alega en el procedimiento de impugnación del despido objetivo que no se ajusta a Derecho porque la causa real es disciplinaria, le corresponderá a él y no a la empresa, la carga de la prueba.***

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

**B) Indemnización por extinción:** Se establece en estos casos una indemnización por extinción por causas objetivas declarada o reconocida improcedente de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

**C) Abono de 8 días de la indemnización por el FOGASA:** una vez extinguido el contrato indefinido (ordinario o de fomento de contratación indefinida) por despido colectivo o por causas objetivas, el FOGASA abonará 8 días de salario siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año.

**D) Excepciones en las que no se podrá concertar contrato para el fomento de la contratación indefinida:** Si en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato se hubieran extinguido contratos *indefinidos ordinarios* por despido declarado o reconocido improcedente o despido colectivo excepto en extinciones de contratos anteriores a la vigencia de este Real Decreto-ley y en el caso de los despidos colectivos, cuando la celebración de los contratos de fomento de contratación indefinida haya sido acordada con los representantes de los trabajadores.

**E) Bonificación de cuotas por contratación indefinida hasta el 31/12/2011, en el caso de los colectivos siguientes:** Serán beneficiarios de estas bonificaciones *las empresas, los trabajadores autónomos y empresas de economía social*, en determinados supuestos, en diferentes cuantías por las contrataciones de los colectivos siguientes:

- Personas de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad.
- Mayores de 45 años inscritos durante más de 12 meses como desempleados.
- Contratados a través de contratos formativos, de relevo y de sustitución de la edad de jubilación.
- La bonificación se incrementa en caso de la contratación de mujeres.

Los requisitos para la bonificación son que la contratación o transformación en indefinido suponga un incremento el nivel de empleo fijo de la empresa (*con indicación de cómo calcularlo*) y que se mantenga durante el periodo de la bonificación el nivel de empleo fijo y en el caso de producirse extinciones, *se deben cubrir las vacantes en el plazo de 2 meses*.

Información sobre el tratamiento de datos personales en **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

6.- **Nuevo Fondo de Capitalización para contratos indefinidos:** debe regularse en el plazo de un año por el Gobierno, será operativo a partir de 1 de enero de 2012 y se mantendrá a lo largo de la vida laboral del trabajador y por una cantidad equivalente a determinado número de días de salario por año. El trabajador podrá hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas en el caso de despido, movilidad geográfica o desarrollo de actividades de formación. En el caso de despido la indemnización que tenga que abonar el empresario se reducirá por el número de días de salario por año de servicio similar al que se determine para la constitución del fondo. La parte que el trabajador no haga efectiva en el momento de producirse los supuestos anteriores la percibirá en el momento de su jubilación.

## II.- MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA EN LAS EMPRESAS Y PARA FOMENTAR EL USO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO INSTRUMENTO DE AJUSTE TEMPORAL DE EMPLEO.

10.- **Movilidad geográfica:** en el caso de se tome esta medida con carácter colectivo el periodo de consultas ***no será superior a 15 días (se elimina la expresión "improrrogables")*** pudiendo sustituirse por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente al ámbito de la empresa. ***En el caso de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir la representación a una representación concreta y específica designada por ellos mismos. Si no es posible, podrán atribuir la representación a una comisión designada:***

- ***Por un máximo, tres trabajadores de la empresa elegidos democráticamente, o bien,***
- ***Por componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio.***

***La designación debe realizarse en el plazo de 5 días, sin que la falta de designación suponga la paralización.***

20.- **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:** Entre las causas se añade como un nuevo supuesto la modificación de la distribución del tiempo de trabajo. ***Se entiende que concurren causas cuando la adopción de las medidas contribuya a***

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

***prevenir una evolución negativa de la empresa y mejorar la situación y perspectivas a través de una mejor organización de los recursos.***

En el caso de una modificación de carácter colectivo el periodo de consultas será de **15 días** pudiendo sustituirse por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente al ámbito de la empresa. En el caso de ausencia de representantes de los trabajadores se aplicará la misma norma que en los casos de movilidad geográfica anteriormente indicado.

Si se produce una modificación de las condiciones de efectos colectivos establecidas unilateralmente por el empresario y finaliza el periodo de consultas sin acuerdo, el empresario notificará su decisión y será efectiva transcurridos 30 días. ***Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.***

Si se produce una modificación de las condiciones adoptadas en convenio colectivo, no podrá afectar a la jornada de trabajo y el plazo de vigencia no podrá exceder de la vigencia del convenio. En estos casos, si no hay acuerdo cualquiera de las partes puede solicitar la aplicación del procedimiento de mediación previsto en el convenio o, en su defecto, se determinará el procedimiento arbitral aplicable y el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en el convenio. ***Cuando la modificación se refiera a las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector el acuerdo de modificación deberá ser notificado a la comisión paritaria.***

3º.- **Cláusula de inaplicación salarial del Convenio Colectivo (Cláusulas de Descuelgue)**: los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa podrán prever la inaplicación del régimen salarial previsto en los mismos. En su defecto, empresarios y trabajadores podrán acordarlo previo periodo de consultas de 15 días improrrogables. En el caso de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa se prevé la atribución de la representación a una comisión de, como máximo, tres personas integrada por los sindicatos más representativos del sector. La duración del acuerdo no podrá exceder de la vigencia del convenio o, en su caso, de 3 años de duración.

4º.- **Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**: Para estos casos se establece la aplicación del procedimiento establecido para el despido colectivo en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores aunque con las siguientes especialidades:

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

- Se aplicará este procedimiento cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.
- Para el caso de reducción de jornada está deberá ser entre un 10% y un 70% de la jornada ordinaria. **No podrán hacerse horas extraordinarias salvo las derivadas de fuerza mayor.**
- La protección por desempleo podrá ser total en el caso de que la suspensión temporal sea por días completos durante al menos una jornada ordinaria de trabajo o, bien, parcial en el caso de reducción temporal de la jornada diaria entre el 10% y 70%. **La consunción de prestaciones se realizará por horas, no por días. El porcentaje consumido es equivalente al de reducción de jornada.**
- En estos casos se incrementará la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes de un 50% a un 80% cuando en los procedimientos de regulación de empleo concluidos con acuerdo se incluyen acciones formativas para incrementar la polivalencia o empleabilidad del trabajador.
- Si después de la suspensión o reducción de jornada se autoriza un ERE extintivo, se repondrá la duración de la prestación de desempleo con un máximo de 180 días, siempre que:
  - o La resolución de suspensión o reducción de jornada se hayan producido entre el 1/10/2008 y el 31/12/2011.
  - o La extinción se produzca entre la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley y el 31/12/2012.
- **Durante la suspensión o reducción de la jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas para incrementar la polivalencia o empleabilidad de los trabajadores afectados.**

Información sobre el tratamiento de datos personales en **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**

Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted **con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor**. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

### III.- MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JOVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS.

1º.- **Contrato de trabajo en prácticas:** puede concertarse dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los estudios (o **7 años** en el caso de los discapacitados) y pueden tener una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

Respecto a la duración máxima, hay que tener en cuenta que:

- Un trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.
- Tampoco podrá estar contratado en la misma empresa, para el mismo puesto, por tiempo superior a 2 años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad.
- ***La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo de la duración.***

Asimismo, se amplían los supuestos para realizar este tipo de acuerdo con el nuevo sistema educativo o de certificados de profesionalidad, no incluyendo los títulos de grado o master, ***salvo que al ser contratado en prácticas el trabajador ya estuviera en posesión del título superior de que se trate.***

2º.- **Contrato para la formación:** puede celebrarse con un límite máximo de edad entre los 16 y 21 años, salvo en los casos de ***desempleados trabajadores de programas públicos de empleo-formación o de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo, en los que el límite de edad será el marcado en la norma que regule el programa y en el caso de desempleados que cursen ciclo formativo de FP de segundo grado, que amplía hasta 24 años.***

La duración mínima será de 6 meses y máxima de 2 años. ***Los Convenios Colectivos podrán establecer otras duraciones sin que la duración máxima supere los 3 años o cuatro***

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lpd@tebascoiduras.com](mailto:lpd@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

**cuando se trate de una persona con discapacidad.** La retribución será la establecida en el Convenio Colectivo sin que pueda ser inferior a:

- Primer año: SMI en proporción al tiempo efectivo de trabajo.
- Segundo años: al SMI, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

**El tiempo para la formación teórica se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo.**

Si el trabajador no ha finalizado la ESO la formación tendrá como finalidad la obtención del título

Esta modalidad de contratos tendrá un 100% de bonificación en las cuotas por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, FOGASA y Formación Profesional si se realizan con desempleados inscritos en la Oficina de Empleo hasta el 31/11/2011, **salvo en el caso de los alumnos trabajadores de programas públicos de empleo-formación.**

#### IV.- MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SOBRE LA ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE ETT.

1º.- **Servicios públicos de empleo:** se establece su gestión por las Comunidades Autónomas y se autoriza la prórroga del Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral durante el año 2012.

2º.- **Agencias de colocación:** se autorizan las agencias de colocación con ánimo de lucro que serán gratuitas para los trabajadores y colaborarán con los servicios públicos de empleo previo convenio de colaboración con el objetivo de suministrar información, elaborar y ejecutar planes e colocación.

3º.- **Empresas de Trabajo Temporal (ETT):** a partir de **1/4/2011** se autoriza la realización de contratos de trabajos en actividades peligrosas tales como minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos o alta tensión, previa regulación en negociación colectiva. Se exceptúan las siguientes actividades: radiaciones ionizantes, exposición a agentes cancerígenos, mutágenos, tóxicos o biológicos. **A la finalización del contrato de puesta a disposición, el trabajador será indemnizado con 12 días de salario por año de servicio o su parte proporcional, o bien la normativa específica que sea de aplicación y la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.**

Información sobre el tratamiento de datos personales en TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P., único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lop@tebascoiduras.com](mailto:lop@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simphon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358

## V.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Cursos de formación y adaptación de la jornada cuyo contenido se regulará en la negociación colectiva.
- Establecimiento de la igualdad y no discriminación, respeto al principio de paridad.

## VI.- OTRAS MEDIDAS

### 1º.- **Mejora de la gestión de la Incapacidad Temporal:**

- ***Respecto a las Mutuas de AT y EP, podrán destinar una parte de los excedentes al establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones y asunción de los gastos por la anticipación de la readaptación de los trabajadores en IT por contingencias comunes.***
- ***Se recogen novedades en relación con la expedición de altas médicas, duración de la prestación y sobre prestaciones económicas de la Seguridad Social, acerca de la solicitud por la Inspección médica de datos obrantes en las entidades gestoras.***

**2º.- Protección por cese de actividad de trabajadores autónomos: *podrán solicitar nuevo reconocimiento del derecho transcurridos 18 meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación.***

**3º.- Salario en especie: *no podrá superar el 30% de las percepciones salariales ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra del SMI.***

Información sobre el tratamiento de datos personales en **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**  
Los datos personales se obtienen para formar parte de ficheros responsabilidad de **TEBAS COIDURAS ESTUDIO LEGAL Y TRIBUTARIO S.L.P.**, único destinatario de la información aportada voluntariamente por usted con la finalidad de mantenimiento de relaciones cliente - proveedor. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ser ejercidos mediante escrito dirigido a Plaza Navarra nº 2 4ª planta - 22002 Huesca (HUESCA) - [lop@tebascoiduras.com](mailto:lop@tebascoiduras.com).

**Madrid**  
Macarena, 27  
28016 Madrid  
T.+34 902 102 569

**Zaragoza**  
Paseo Gran Vía, 36. 1º Dcha.  
50005 Zaragoza  
T. +34 902 102 569

**Huesca**  
Plz. Navarra, 2 - 4º  
22002 Huesca  
T. +34 902 102 569

**Buenos Aires**  
Alicia Moreau de Justo,740-3º.Of.3  
C1107AAP Buenos Aires  
T. +54 11 4342 6448

**Lausana**  
Rue du Simplon, 37  
1006 Lausanne  
T. +41 216 120 358