

UN NUEVO SERVICIO PARA LOS SOCIOS DE LA AEdG

Martínez-Echevarría, Pérez y Ferrero Abogados y la Asociación Española de Greenkeepers han alcanzado un acuerdo para que los miembros de ésta última tengan un servicio preferencial.

Martínez-Echevarría, Pérez y Ferrero Abogados es, desde su fundación en 1983, un despacho en el que la apuesta por la calidad y la excelencia profesional han supuesto los pilares sobre los que se ha forjado una firma reconocida en todas las localizaciones en las que cuenta con sedes —nacionales e internacionales—. Su marcado compromiso con los objetivos de sus clientes le ha permitido convertirse en uno de los despachos españoles más dinámicos, y en el mayor despacho andaluz, con 17 sedes propias, 12 de las cuales se encuentran fuera de España.

Bajo la marca Martínez-Echevarría, Pérez y Ferrero Abogados desarrollan su trabajo más de cien profesionales, lo que permite ofrecer un servicio multidisciplinar con un alto nivel de especialización.



El compromiso con la calidad adquirido por el Despacho se refleja fundamentalmente en la alta competencia del equipo humano. Así, además de los más de cien profesionales que trabajan en la firma, el despacho cuenta con un Consejo Académico compuesto por Catedráticos Universitarios, Magistrados en excedencia y Abogados del Estado. El Consejo Académico asegura que la respuesta jurídica que ofrece el bufete siempre responde a las últimas novedades legislativas y jurisprudenciales.

Las áreas del Derecho cubiertas por ésta firma, son prácticamente todas las que los miembros de su asociación pueden precisar tanto para asuntos personales, como profesionales-empresariales.

Para el contacto exclusivo y preferencial de los asociados de la Asociación Española de Greenkeepers se han designado dos letrados con amplia experiencia y especialización de los que se podrán solicitar sus servicios a través del teléfono de la AEdG **902109394**.

También se ha acordado un trato preferencial en el apartado económico. Todos los asuntos judiciales de los miembros de la asociación se tarificarán con un descuento del 20% de lo que indique el Baremo del Colegio de Abogados.

ME
P&F

MARTINEZ-
ECHEVARRIA
PÉREZ &
FERRERO
ABOGADOS

Centro de Negocios
Puerta de Banús, Bloque D
(29660) Marbella Málaga

www.martinezechevarria.com

ASPECTOS MÁS SOBRESALIENTES DE LA REFORMA LABORAL LLEVADA A CABO POR EL R-D-L 10/2.010

Antonio Torrecillas Cabrera.
Abogado,
Responsable
Departamento de
Laboral

La acuciante presión que ha recibido el Gobierno como consecuencia de la crisis económica en la que nos encontramos inmersos ha llevado al Gobierno a promulgar un Real Decreto Ley “de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, que pretende introducir grandes novedades pero que sin embargo no es lo que se esperaba ni lo que se comentaba los días inmediatamente anteriores a su promulgación. Como más sobresalientes se encuentran los siguientes temas:

■ Se reforman por enésima vez los contratos temporales con la finalidad de reducir la dualidad y la temporalidad en el empleo y así se adoptan dos medidas importantes:

1º) El contrato para obra o servicio determinado, sin duda para tratar de reducir en lo máximo posible, y de ahí que se establezca una duración máxima de 3 años, ampliable en 12 meses más si así se acuerda en convenio colectivo, si a su término siguen prestando servicios su contrato se transforma en fijo.

2º) En los demás contratos temporales regulado en el art.15 los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

3º) A su vez la indemnización por fin de éstos contratos que actualmente se encuentra en 8 días por año de servicio pasa a 12 días, pero se establece un periodo transitorio hasta el 2.015 para subir la indemnización a esos 12 días.

■ Paralelo con lo anterior, y con la finalidad de facilitar la contratación indefinida se regula

el contrato de fomento de la contratación indefinida, las particularidades del mismo son las siguientes:

1º) Se prevé que éste contrato tan sólo se podrá suscribir con unos determinados colectivos que se encuentren inscritos en las oficinas de empleo (jóvenes de 16 a 30 años, personas con discapacidad, mayores de 45 años, etc.), contratos temporales que la empresa transforme en indefinidos.

2º) El contrato habrá de concertarse por escrito y será por tiempo indefinido.

3º) Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

■ Contrato Formativos:

1º) Contrato en prácticas, para titulados universitarios o formación profesional de grado medio: a suscribir dentro de los cinco años siguientes a la obtención del título, la duración no será inferior a seis meses ni superior a 2 años, tendrá por finalidad conseguir prácticas profesionales adecuadas a la titulación, y su salario será el que determine el convenio y en su defecto no podrá ser inferior al 65 o al 75 % del salario de convenio, respectivamente para el primer y segundo año, para un trabajador similar; se favorece la continuación en la empresa cuando concluyan las prácticas.

2º) Contrato para la formación, para quienes no ostenten una titulación, se podrá concertar con personas comprendidas entre 16 y 24 años, la duración mínima será de 6 meses y un máximo de dos años, el trabajador tan sólo podrá concertar un contrato para la formación que tiene por finalidad adquirir los conocimientos de una profesión, habrá que destinar un mínimo del 15 % a formación teórica, que si no tiene las titulaciones obligatorias de escolaridad estará destinada a la obtención de tal certificado; su salario será el que fijen los convenios y en su defecto no podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo realmente trabajado.




 NAVARRON
 MONTES
www.navarromontes.com

Especialista en el cuidado del CÉSPED