

## Puntos Clave de la nueva Reforma Laboral

El *Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo* es el primero sobre mercado de trabajo que se logra entre Gobierno, Organizaciones Empresariales y Confederaciones Sindicales desde 1981, en que se alcanzó el Acuerdo Nacional para el Empleo. El proceso negociador ha durado catorce meses pero, en contrapartida, se ha conseguido que el acuerdo final incluyera a todos los actores de la negociación.

Se trata, pues, de un convenio de gran importancia que da cumplimiento al ambicioso objetivo plasmado en la Declaración de Diálogo Social de 8 de julio de 2004, en el que las partes firmantes se comprometían a "consensuar aquellas modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas".

El objetivo de esta circular informativa es analizar el contenido del Acuerdo, destacando aquellos aspectos que consideramos influirán de manera importante en las próximas decisiones empresariales de índole laboral.

### SUMARIO

Contratación indefinida.....	2
Bonificaciones y plan extraord. para la conversión de empleo.....	2
Reducción de cotizaciones.....	4
Encadenamiento contratos temporales.....	4
Contrato para la formación.....	4
Contrato de inserción.....	5
Subcontratación de obras y servicios.....	5
Cesión ilegal de trabajadores.....	5
Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	6
Prestaciones por desempleo.....	6
Prestaciones del fondo de garantía salarial.....	7
Consideraciones finales.....	8
<i>Nuestro punto de vista.....</i>	<i>8</i>

**I.- IMPULSO DEL CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA**

**Se reconocerá la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007** (indemnización 33 días).

Para ello, se modificará la disposición adicional primera, apartado 2, letra b), de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, que quedará redactada de la siguiente manera:

*"2. El contrato (para el fomento de la contratación indefinida) podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes: b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007."*

**II.- NUEVO PROGRAMA DE BONIFICACIONES Y PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO**

**1º. Los colectivos de trabajadores desempleados cuya contratación indefinida inicial será objeto de bonificación, son los siguientes:**

- a) Mujeres.
- b) Jóvenes con edades comprendidas entre dieciséis y treinta años, ambas inclusive.
- c) Mayores de cuarenta y cinco años.
- d) Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.
- e) Personas con discapacidad.
- f) Trabajadores en situación de exclusión social.
- g) Víctimas de violencia de género.

**2º. Se mantienen en su regulación actual** las bonificaciones para los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco años o más.

**3º. Seguirá siendo objeto de bonificación** la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, **suprimiéndose** las restantes bonificaciones a las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

**4º. Con carácter excepcional, dentro de un Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo, se bonificará** la conversión en indefinidos de los contratos temporales, incluidos los señalados en el punto anterior, suscritos con anterioridad al uno de junio de 2006, siempre que la **transformación se efectúe con anterioridad al uno de enero de 2007.**

**5º. Serán beneficiarias de las bonificaciones** tanto las empresas como los trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos discontinuos, con los trabajadores anteriormente señalados, con las cuantías y duraciones que se detallan más adelante. **Se extienden** estas bonificaciones a las personas pertenecientes a los colectivos señalados más adelante, que se incorporen con carácter indefinido como socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas o sociedades laborales.

**6º. Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial**, las bonificaciones previstas en el cuadro adjunto se reconocerán en las siguientes **proporciones**:

- a) El 75%, cuando la jornada laboral sea superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- b) El 50%, cuando la jornada laboral sea superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- c) El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

## **NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO**

### **Bonificaciones a la contratación indefinida**

a) Mujeres:

- Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género: 850€ durante 4 años.
- Contratadas en los 24 meses siguientes al parto: 1.200€ durante 4 años.
- Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años: 1200€ durante 4 años.
- Con contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad.: 1.200€ durante 4 años.

b) Mayores de 45 años: 1.200€ durante toda la vigencia del contrato.

c) Jóvenes de 16 a 30 años: 800€ durante 4 años.

d) Parados de al menos seis meses y personas en situación de exclusión social: 600€ durante 4 años.

e) Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación: 500€ durante 4 años.

f) Personas con discapacidad: 3.000€ toda la vigencia del contrato.

g) Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales: 3.200€ Toda la vigencia del contrato.

**Hay que tener en cuenta que ya no se aplican bonificaciones sobre la cotización, sino que son cantidades fijas anuales.**

## **PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO**

Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos **celebrados antes del 1 de junio de 2006**, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007: 800€ durante 3 años.

## **BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACION TEMPORAL**

- Víctimas de violencia de género: 600€ Toda la vigencia del contrato.
- Personas en situación de exclusión social: 500€ Toda la vigencia del contrato.
- Personas con discapacidad: 2.200€ Toda la vigencia del contrato.

**III.- REDUCCIÓN DE COTIZACIONES EMPRESARIALES**

- **Se reducirán** las cotizaciones empresariales por desempleo de los contratos indefinidos, disminuyendo 0,25 puntos la cotización desde el 1 de julio de 2006 pasando del actual 6% al 5,75%, y un 0,25 adicional desde el 1 de julio de 2008 pasando del 5,75% al 5,50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.
- **Se igualará** la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo celebrados por las empresas de trabajo temporal a la de la contratación de duración determinada directa, pasando del actual 7,70% al 6,70% desde el 1 de julio de 2006.
- **Se reducirá** el actual tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,2% desde el 1 de julio de 2006.

**IV.- ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS TEMPORALES**

**1º. Se sustituye la actual redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente:**

*"5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, 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.*

*Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.*

*Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad."*

**2º. Se incluirá una Disposición Transitoria de la norma que dé ejecución al Acuerdo para regular la entrada en vigor de la regla establecida en la nueva redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:**

*"Lo previsto en el artículo 15.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma.*

*Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de esta norma."*

**V.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN**

**El artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado de la siguiente manera:**

*"El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.*

*El límite máximo de edad será de 24 años (ANTES SIN LÍMITE) cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad." (SE ELIMINAN: Extranjeros, trabajadores sin actividad laboral durante 3 años y quienes estén en riesgo de exclusión social).*

**VI.- CONTRATO DE INSERCIÓN**

Esta modalidad contractual desaparece.

**VII.- SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS**

**1º. Al artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, se le añade un último párrafo en los siguientes términos:**

*"Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un **libro registro** en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores."*

**2º. Se incluirá un nuevo apartado 6 en el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores con la siguiente redacción:**

*"Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende".*

**3º. Se incluirá un nuevo apartado 7 en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:**

*"Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de **coordinación** entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley. La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación."*

**4º. El artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado en los siguientes términos:**

*"En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un **local adecuado** en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo."*

**VIII.- CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES**

**Se incluirá la siguiente definición de "cesión ilegal de los trabajadores" como nuevo apartado 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, pasando los actuales apartados 2 y 3 a numerarse como 3 y 4:**

*"En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario".*

**IX.- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL****1º. Se reforzarán sus efectivos y medios técnicos y materiales mediante:**

- El incremento de la plantilla de funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Está planificado que, frente a los 772 Inspectores y 799 Subinspectores en activo al inicio de la legislatura, se alcance la cifra de 904 Inspectores y 923 Subinspectores al final de 2007 y la cifra de 954 Inspectores y 968 Subinspectores en el año que concluye la legislatura, junto con el correspondiente incremento del personal de apoyo.
- La mejora de la dotación informática y, donde sea necesario, habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales.

**2º. Se articulará la participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, mediante la constitución de Órganos de representación de carácter consultivo en los ámbitos estatal y autonómico, a través de la introducción en la norma por la que se dé ejecución a este Acuerdo de una disposición que se redactará en los siguientes términos:

*"Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas y podrán formular propuestas sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria.*

*A tal efecto, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dictará, en el plazo de tres meses, las normas oportunas para la constitución del órgano correspondiente en el ámbito de la Administración General del Estado. Las Comunidades Autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, establecerán las correspondientes instancias de esta participación de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas."*

**3º. Los firmantes de este Acuerdo analizarán la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas en las visitas de inspección y la información sobre los resultados** de las mismas cuando de ellas se deriven efectos que se refieran a derechos colectivos o hayan concluido en requerimientos o actas de infracción o liquidación.

**4º. Las actuaciones de la Inspección se desarrollarán**, prioritariamente, a través de actuaciones y campañas planificadas y programadas. Las mismas tendrán también un carácter informativo y de promoción y divulgación de la normativa laboral y no solo un contenido estrictamente sancionador. Junto a la atención a las restantes competencias que están asignadas legalmente al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales, se potenciará progresivamente el número de actuaciones dirigidas a las materias siguientes:

- Revisión del fraude en la contratación temporal en empresas o sectores con una tasa de temporalidad superior a la media.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Empleo irregular: inmigrantes y economía sumergida.
- Empleo de personas con discapacidad.

**X. PRESTACIONES POR DESEMPLEO**

**1º. Se extenderá el subsidio por desempleo** de 6 meses a los **mayores de 45** años sin responsabilidades familiares por haber agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses.

**2º. Se considerará la Renta Activa de Inserción** como un derecho subjetivo y se cotizará a la Seguridad Social por este colectivo. A tal fin, se aprobará un Real Decreto de regulación de la RAI, configurándola con carácter permanente, en lugar de anual, y previéndose que la entidad gestora cotice durante los once meses de duración de la RAI en las mismas condiciones que en el subsidio por desempleo, establecidas en el artículo 218.1 y 4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es decir por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia.

**3º. Se clarificará la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos**, modificando el artículo 208.1.4. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social del siguiente modo:

*"Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva. Las referencias a los fijos discontinuos del Título III de esta Ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas."*

**4º. Se extenderá a los fijos discontinuos** que extinguen esa relación laboral el subsidio especial para mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años.

**5º. Se permitirá**, a solicitud del interesado, que el trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a prestación anterior, pueda optar por reanudar ese derecho o por percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos períodos de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos. Cuando el trabajador fijo discontinuo hubiera optado por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán para el reconocimiento de un derecho posterior.

**6º. Se ampliará la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales** de cooperativas cuando se extingue su relación societaria temporal.

## **XI.- PRESTACIONES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**

**1º. Se mejorará la protección por el FOGASA de los salarios adeudados** a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial, modificando el artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

- Se ampliará la cuantía máxima del salario a abonar por el FOGASA del duplo del salario mínimo interprofesional diario al triple de dicho salario mínimo.
- Se elevará el número de días máximos de salario pendiente de pago a abonar por el FOGASA de 120 a 150 días.
- Se incluirá en el abono del FOGASA la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**2º. Se mejorará la protección por el FOGASA de las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos** modificando el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

- El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se ampliará del duplo del salario mínimo interprofesional al triple del salario mínimo.
- El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días actualmente aplicables, respetando el límite máximo de una anualidad.
- Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción por las causas objetivas previstas en los artículos 52 a), b) y e) del Estatuto de los Trabajadores.
- Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.
- Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por finalización de los contratos temporales.
- Se incluirá entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las conciliadas judicialmente, promoviéndose una mayor participación de los representantes del Fondo en dichas conciliaciones.

**3º. En el artículo 33.8 del Estatuto** de los Trabajadores, relativo a la protección por el FOGASA en las empresas de menos de 25 trabajadores, **se incluirán** entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.

**XII.- CONSIDERACIONES FINALES****Luchar contra la temporalidad**

El eje central de la negociación ha girado siempre en torno a la reducción de la temporalidad y sobre los instrumentos que había que utilizar para ese fin. En esta ocasión, la razón de ser del presente Acuerdo no es tanto aumentar el empleo, sino que éste sea de más calidad; todo ello encaminado bajo el deseo de consecución del primordial fin de la reforma: el empleo estable.

**Instrumentos novedosos**

El principal objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo se considera como un compromiso que, según las tres partes, contribuirá a avanzar en un modelo de crecimiento económico duradero y equilibrado, basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. El texto introduce por primera vez instrumentos novedosos, como las medidas contra el encadenamiento abusivo de contratos temporales, junto con mejoras en la protección social, rebajas de cotizaciones empresariales, potenciación de los Servicios Públicos de Empleo y de la Inspección de Trabajo. En conclusión, el Acuerdo pretende seguir impulsando la creación de empleo y la flexibilidad de nuestras empresas, que tienen que competir en un mercado cada vez más abierto y exigente, pero sin los efectos negativos de una excesiva temporalidad. Acaba, además, con el prestamismo laboral que tanto daño está haciendo a determinados sectores como por ejemplo el de la construcción, y mejora la protección a los desempleados de mayor edad y a los que quedan en desempleo cuando su empresa cierra.

**Nuestro punto de vista**

JAUSAS

Las líneas del Acuerdo se agrupan en tres apartados:

- El primero va dirigido a impulsar la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos fijos (con ayudas que irán de los 500 a los 3.200 euros al año), y reduciendo las cotizaciones al desempleo de los contratos fijos (con una rebaja total de medio punto).
- El segundo tiene que ver con limitar el encadenamiento de contratos temporales y con la necesidad de introducir una mayor transparencia en la subcontratación.
- El tercero se refiere a potenciar la eficiencia de las políticas activas de empleo, del INEM y del sistema de protección por desempleo.

Tras la reforma proyectada, estamos en disposición de confirmar que los cambios normativos en materia de subcontratación, cesión ilegal de trabajadores y protección social son sin duda positivos y vienen a dar respuesta al compromiso de avance en nuestro mercado laboral.

Ahora bien, el objetivo primordial del Acuerdo consistente en la reducción de la temporalidad se nos antoja algo modesto, por cuanto se trata de restringir, por diversas vías, los porcentajes de contratos temporales, pero el marco regulador de las contratación indefinida se deja prácticamente intacto. Solamente el reflejo que supone la indemnización de 33 días de salario por año de trabajo en vez de 45 días ante la conversión de contratos temporales en indefinidos es significativo. Sin embargo, no hay ninguna otra medida para hacer más atractiva a los empresarios la figura del contrato indefinido, por lo que será conveniente realizar todos los esfuerzos necesarios para eliminar los rasgos de rigidez que muestra actualmente la regulación contractual indefinida. A medio y largo plazo una política de bonificaciones y subvenciones no cambiará la resistencia empresarial a la contratación indefinida: hay que seguir trabajando.

**Eduardo Díaz Abellán**

Asociado. Departamento Laboral

[ediaz@jausaslegal.com](mailto:ediaz@jausaslegal.com)

Este boletín ha sido elaborado por nuestros profesionales con el objetivo exclusivo de divulgar información de interés empresarial, sin que de ningún modo se pueda considerar una opinión profesional. Debido a su carácter informativo, tampoco debe confundirse con una comunicación comercial ni publicitaria de servicios profesionales.  
© JAUSAS 2006