

En este número:

Retribución variable

Introducir un nuevo requisito para abonarlo es una modificación sustancial ... 2

[En voz baja...]

Jornada reducida: la pervisión de una medida ... 4

Contrato de interinidad

¿Se puede prescindir del interino si el trabajador al que sustituye no se reincorpora? ... 5

Despido improcedente

¿Qué puede hacer su empresa ante una sentencia desfavorable? ... 6

Buenas prácticas

Coaching para formar en habilidades colectivas ... 11

Entrevista con...

Manuel García Juesas, Director de RRHH de ElPozo Alimentación ... 12

Archivo online de documentos

Servicio gratuito exclusivo para Suscriptores

Obtenga y descargue desde su ordenador modelos de escritos y cartas, cláusulas, checklists, hojas de cálculo... de aplicación inmediata.

www.practiletter.com



Horas extras: cómo “jugar” con ellas para que sean su mejor aliado

Las horas extraordinarias son, por su flexibilidad, un buen comodín en manos del empresario para reducir costes laborales.

La primera razón es que, si es necesario, pueden dejarse de hacer en la empresa tan pronto como sea necesario reducir costes o reducir carga de trabajo. Pero hay más: si en su empresa suelen pagarse, puede pasar a retribuir las con tiempo libre, lo que significa una flexibilidad añadida muy interesante.

Y hay más aún: también puede plantearse las extras en su empresa como una alternativa ante un pico de trabajo antes de lanzarse a nuevas contrataciones.

(sigue en página 3)

Garantía de indemnidad: cuidado con las represalias laborales a los trabajadores

Cuando los trabajadores ejercitan acciones judiciales contra el empresario no pueden sufrir represalias por ello, ya que chocaría de lleno contra su derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

Por ello, como empresario, debe conocer bien el alcance de lo que se denomina “garantía de indemnidad” del trabajador, pero también sus límites, pues no da al trabajador carta blanca para incumplir sus obligaciones laborales.

(sigue en página 8)

ERE temporal: ¿el mismo procedimiento que para un despido colectivo?

Si su empresa se está planteando presentar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) temporal, ya sea para suspender los contratos de sus trabajadores durante un tiempo o para reducir su jornada de trabajo, le conviene saber cuál es el procedimiento que debe seguir y qué particularidades hay con respecto a presentar un ERE “definitivo” (es decir, un despido colectivo para extinguir todos o parte de los contratos de sus trabajadores). Entre otras peculiaridades, en el caso del temporal deberá poder justificar que se trata de una situación coyuntural pero superable.

(sigue en página 5)

Boletín de Suscripción



Envíenos este boletín al FAX:

914 170 054

SÍ, quiero suscribirme al boletín [PractiLetter Laboral](#)

Mi Suscripción incluye:

- 1. 11 ejemplares de PractiLetter Laboral durante un año.**
- 2. Acceso exclusivo al Archivo Online de Documentos de PractiLetter Laboral.**
- 3. Servicio de e-Alertas:** con las noticias laborales más relevantes directamente en mi e-mail.
- 4. Servicio de "Recetas anti-crisis":** 2 veces a la semana en mi correo electrónico ideas contra la crisis.

De Regalo:

- El Informe "**126 consejos clave para enfrentarse a la situación actual**" que le enviaremos a su dirección de correo electrónico.

Nombre y apellidos:
Empresa: CIF / NIF:
Dirección: Teléfono:
Ciudad / Provincia: Código Postal:
E-mail (letra muy clara): Firma:

Periodo de Suscripción: UN AÑO por sólo **136 euros*** (IVA y gastos de envío incluidos)
 DOS AÑOS por sólo **245 euros*** (IVA y gastos de envío incluidos)

Forma de Pago:

- Contrafactura.** Junto con el primer ejemplar de PractiLetter Laboral recibirá la factura, en la que encontrará varias modalidades de pago.
- Domiciliación bancaria.** Carguen en mi cuenta el recibo de 136 euros correspondiente a una suscripción anual o de 245 euros correspondiente a una suscripción por dos años.

Banco o Caja: **CCC:**

Titular de la cuenta:

- Pago fraccionado anti-crisis:** Si usted domicilia el pago, puede fraccionar sin recargo su suscripción por un año en **4 cuotas mensuales de 34 euros** cada una, y su suscripción por dos años en **8 cuotas mensuales de 30,62 euros** cada una.

WPLL

* Precios vigentes en mayo de 2009

Protección de Datos: Conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos de que los datos solicitados pasarán a formar parte de un fichero titularidad de Global Publishers España, S.L. con domicilio en C/Capitán Haya, 35, 28020 con el único fin de de enviarle y ofrecerle información, productos y servicios de interés para usted editados por Global Publishers España. Global Publisher España como responsable del tratamiento, le garantiza que sus datos nunca van ser cedidos a terceros. En cualquier momento podrá ejercitar su derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición al tratamiento de sus datos mediante una comunicación por escrito a la siguiente dirección:., C/Capitán Haya, 35, 28020 Madrid. Tfno: 914 170 615. Fax: 914 170 054 . e-mail: info@global-es.net