

En este número:

Incapacidad temporal

Nueva normativa en vigor desde el 1 de octubre 2

Permiso retribuido

El trabajador tiene derecho a él ante la hospitalización por parto de un familiar 5

Periodo de prueba

Se puede rescindir el contrato aunque el trabajador esté de baja por IT 5

Trabajadores conductores

Qué puede hacer su empresa si les retiran el carné 11

Nóminas

Qué ocurre si por error se ha pagado de más a un trabajador 11

Entrevista con...

Virginio Gallardo Yebra, socio director de Humannova . . 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



No hace falta hacer un ERE para cerrar todo un centro de trabajo

El Tribunal Supremo ha dado vía libre para que las empresas puedan cerrar todo un centro de trabajo, sucursal o delegación y despedir a todos sus trabajadores sin necesidad de presentar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). En una sentencia dictada en unificación de doctrina, el Tribunal Supremo ha legitimado lo que dice el Estatuto de los Trabajadores y ha determinado (pese al criterio de la Comunidad Europea), que para que haya un despido colectivo hay que tener en cuenta todos los trabajadores que tenga la empresa en su conjunto y no sólo los que haya en el centro de trabajo que se va a cerrar, por lo que la empresa puede recurrir a despidos objetivos individuales.

(sigue en página 3)

Absentismo: un mal habitual que tiene solución

El absentismo es un mal muy común en las empresas pero no por ello hay que considerar que es un peaje que hay que pagar sin más, sino que hay que poner los medios para atajarlo. Aunque el absentismo puede estar legalmente justificado (bajas médicas, permisos retribuidos...) los abusos en este tipo de ausencias, unidas a las directamente injustificadas, suponen un auténtico "desagüe" por el que se escapa la productividad y que genera serios problemas de organización, aumento de costes y mal clima laboral. A su empresa le conviene atajarlo cuanto antes. Le contamos 20 medidas que puede implantar en su empresa para hacerlo.

(sigue en página 6)

La baja por enfermedad retrasa el comienzo de las vacaciones

Si un trabajador no puede disfrutar sus vacaciones porque le coinciden con una baja por incapacidad temporal y ésta ha comenzado antes de las fechas señaladas para su disfrute, tiene derecho a cogerlas cuando finalice la baja y se reincorpore al trabajo, incluso aunque haya terminado el año natural. Así lo reconoce ahora el Tribunal Supremo, que se ha visto obligado a cambiar el criterio que venía manteniendo para respetar el principio de primacía del derecho comunitario. Ahora bien, el TS mantiene que este derecho sólo se aplica cuando la IT surja antes de iniciarse las vacaciones, no durante éstas.

(sigue en página 9)

Boletín de Suscripción



Envíenos este boletín al FAX:
914 170 054

SÍ, quiero suscribirme al boletín PractiLetter Laboral

Mi Suscripción incluye:

1. El boletín mensual de PractiLetter Laboral
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:**
- TRES MESES por sólo **39 euros*** (IVA y gastos de envío incluidos)
- 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 recibiré la factura, en la que encontraré 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.

* Precios vigentes en septiembre 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