

En este número:

Víctimas de la violencia de género

Un contrato bonificado con múltiples particularidades ... 5

Tendencias de RRHH

Externalizar el departamento de recursos humanos, una tendencia al alza ... 9

Buenas prácticas

Teaming: hacer equipo con los empleados y ser solidario ... 10

Wikis en la empresa

Una forma de facilitar el intercambio de información con sus empleados ... 10

Acoso laboral

Obligan a una empresa a publicar la sentencia en el tablón de anuncios ... 11

Entrevista con...

Antonio Calvo, Director de Responsabilidad Corporativa y Relaciones Institucionales de Red Eléctrica de España ... 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.asesoriza.com



¿Se puede despedir a un trabajador si no hay dinero para pagarle la indemnización?

La crisis está llevando a muchas empresas a tener que recortar plantilla. Si su empresa se ve obligada a despedir de forma objetiva a algún trabajador por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debe preavisar al trabajador con 30 días de antelación, poniendo ya desde ese momento a su disposición el importe de la indemnización, pues si no lo hiciera el despido sería nulo.

Si con el despido va a amortizar puestos de trabajo y la empresa no tiene liquidez suficiente, puede aplazar el pago de la indemnización 30 días. Pero para ello debe cumplir escrupulosamente ciertos requisitos legales que, no sólo le permitirán diferir esos 30 días el pago de la indemnización de su trabajador sino que, si finalmente su empresa no puede asumir el pago de la indemnización porque no tiene dinero para ello, el no pagar al trabajador no convierte el despido en nulo. Lea todas las claves para hacer que el proceso sea legal si su empresa se ve obligada a ello.

(sigue en página 2)

El parto no da derecho a un permiso retribuido por hospitalización

El permiso de dos días (cuatro si hay desplazamiento) por enfermedad u hospitalización de un familiar no incluye el parto natural, por lo que sus trabajadores no tienen derecho a cogerse un permiso retribuido por esta causa, según ha determinado el Tribunal Supremo.

Pero ¿qué sucede si el parto es por cesárea?, ¿y si la mujer enferma durante su estancia en el centro médico?, ¿y si el recién nacido precisa hospitalización?. Le contamos todas las claves de la sentencia y resolvemos todas las dudas que se le pueden plantear sobre los permisos que está obligada a conceder en relación al nacimiento de un hijo.

(sigue en página 3)

La crisis pone de moda el seguro para directivos y administradores

Uno de los múltiples efectos de la crisis es que se está incrementando la contratación de seguros de responsabilidad civil (RC) de administradores y directivos, tanto en las grandes empresas como en las pymes, pues en una situación económica complicada es más fácil que se produzcan reclamaciones de terceros por responsabilidad civil. Si su empresa está pensando en contratar un seguro de este tipo debe tener en cuenta distintos aspectos sobre la formalización de la póliza, sus coberturas, quiénes pueden estar cubiertos por este seguro, cuál es su importe, cómo se efectúa la renovación, etc.

(sigue en página 6)

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