

PractiLetter Laboral y de RRHH

Asesoría práctica y rigurosa para directivos y empresarios

Número 2 Julio 2007

 ASESORIZA

En este número:

Prevención de Riesgos Laborales

Cómo actuar si en su empresa se produce un accidente3

Visto para sentencia

No siempre se pueden sancionar faltas descubiertas con cámaras4

Periodo de prueba

Quédese sólo con los trabajadores que aporten valor6

Nuevo centro de trabajo

La fórmula más sencilla y económica de trasladarse8

Trabajadores extranjeros

Grupo Vips: importando talento9

El Plan de Integración

Pieza clave para el éxito del nuevo empleado10

Entrevista con...

Juan Pedro Herrera, director de RRHH de Lilly12

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



Nuevo permiso retribuido

Acompañar a un familiar en casa tras una sencilla operación

Si un familiar de un trabajador se somete a una operación quirúrgica que no requiere hospitalización pero sí reposo domiciliario, entonces su trabajador tiene derecho a un permiso retribuido de dos días (cuatro si debe desplazarse) para acompañarle. Hasta ahora, el Estatuto de los Trabajadores contemplaba estos dos días de permiso en caso de contratiempo grave en la salud de algún familiar del trabajador, entendiéndose como tal un accidente, enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento (art. 37.3 del ET), pero la Ley de Igualdad ha aumentado los supuestos y ahora se incluye también **cualquier intervención quirúrgica, por sencilla que sea, si requiere reposo**, aunque no sea necesaria hospitalización.

Esto abre la puerta a que intervenciones que antes no se consideraban graves y no daban derecho a ningún permiso (por ejemplo, extracciones dentales, anginas, cataratas, amniocentesis o un parto por cesárea) pasen a justificar que su empleado falte varios días al trabajo para que pueda **acompañar en su casa a su familiar**.

(sigue en página 2)

Han llegado las “miniexcedencias”

La **duración mínima** de las excedencias voluntarias ha pasado a ser de **cuatro meses**, frente a los dos años que era el periodo más breve por el que podía solicitarse antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22.3.07; BOE 23.3.07). Esta gran reducción está provocando un gran número de solicitudes por parte de trabajadores que no se hubieran acogido a ella por dos años, pero que se han animado al poder hacerlo por unos pocos meses.

Disfrutar de un periodo sabático, atender a los hijos en momentos puntuales, dedicar un tiempo a los idiomas... necesidades profesionales y privadas de todo tipo han pasado a ser un buena razón para solicitar una “miniexcedencia” de cuatro meses, para la que, como ocurre en todas las excedencias voluntarias, **el trabajador no tiene que dar ninguna explicación ni justificar el motivo** al empresario (salvo que el convenio contemple causas concretas).

Como ocurría hasta ahora, para tener derecho a ella el trabajador debe reunir dos requisitos: tener una antigüedad en la empresa de **al menos un año** y, si ya hubiera disfrutado de una excedencia anterior, que hayan transcurrido cuatro años desde el final de ésta.

(sigue en página 2)

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