

En este número:

SS e Impuestos

Préstamos a empleados: una forma de motivar 3

Soluciones paso a paso

Mi trabajador ha sido encarcelado. Y ahora, ¿qué hago? 5

Tema central del mes

Licencias o permisos sin sueldo 6

Tendencias en RRHH

Cómo formar parte del club de Empresas Familiarmente Responsables 9

Cláusula de descuelgue

¿Puedo aplicarla aunque mi convenio no la contemple? 11

Entrevista con...

Montse Ventosa, Directora del Instituto Great Place to Work 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



Elecciones 9-M: qué permisos debe conceder a sus trabajadores

El domingo 9 de marzo se celebran elecciones generales. En función del papel que vayan a desempeñar en ellas sus trabajadores (desde votantes a presidentes de mesa), y también dependiendo de si ese domingo es laborable o no para el trabajador, así deberá actuar su empresa (art. 37.3.d del ET y art. 28.1 de la LO 5/1985 del Régimen Electoral General):

• Presidente o vocal

Ser designado presidente o vocal de una mesa electoral es un deber cívico ineludible. Por ello, si **para su trabajador ese domingo es laborable**, su empresa tiene obligación de concederle un permiso retribuido para cumplir con su deber, previo aviso y justificación. Y además, si trabaja el lunes siguiente, ese día tiene derecho a una reducción de cinco horas de su jornada.

Si su empleado **no trabaja el domingo**, pero sí el lunes día 10, ese lunes tendría derecho igualmente a una reducción de su jornada de cinco horas.

¡Atención! Si su trabajador tiene **turno de noche**, tenga en cuenta que el turno que comienza el sábado 8 se considera jornada laboral del día electoral. Además, si trabaja (sigue en página 2)

No es discriminatorio cambiar de funciones a una trabajadora tras una excedencia forzosa por maternidad

• El caso juzgado

Una empleada, que trabajaba como administrativa en un taller de chapa, se reincorporó a su puesto de trabajo tras disfrutar de su **baja por maternidad** y de un periodo de **excedencia forzosa** por cuidado de hijos. Al volver, la empresa le comunicó verbalmente que de su trabajo anterior se iba a ocupar a partir de ese momento el trabajador que la había estado sustituyendo durante su baja por maternidad y al que habían hecho un contrato indefinido. En la nueva situación, ella se ocuparía del resto de trabajo administrativo que generaba el taller, que ya formaba parte de sus anteriores funciones. La trabajadora no aceptó el cambio y la empresa optó por dejarla sin ocupación, por lo que a partir de ese momento permanecía toda su jornada laboral **sin puesto de trabajo físico**, sin mesa, sin silla y sin ordenador.

Ante estos hechos, la trabajadora denunció a la empresa ante la Inspección de Trabajo, quien levantó un acta de infracción por quebrantar el derecho a la ocupación efectiva

(sigue en página 8)

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