

## En este número:

### Apuntes de actualidad

*Ya puede registrar a los autónomos económicamente dependientes (Trade) . . . . . 2*

### Tendencias en RRHH

*Los empleados, protagonistas de las campañas publicitarias . . . . . 9*

### Dirección estratégica de RRHH

*¿Un directivo con periodo de prueba? . . . . . 10*

### Contrato de interinidad

*¿Puede el mismo trabajador sustituir a varias empleadas de baja por maternidad? . . . 11*

### Celebración de asamblea

*Si perjudica la actividad de la empresa, pueden convocarse reuniones parciales . . . . . 11*

### Entrevista con...

*Rui Casimiro, Director del SEED School de ThyssenKrupp Elevator . . . . . 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](http://www.asesoriza.com)



## Cómo recuperar el IVA de los gastos de viajes al extranjero

El IVA que su empresa soporta en España en cada una de las facturas que paga lo recupera deduciéndolo del IVA que a su vez carga a sus clientes en las facturas que emite. Sin embargo, es posible que no esté recuperando el IVA que pagan sus empleados en sus viajes al extranjero cada vez que, por ejemplo, abonan una factura de hotel, de una comida o de un medio de transporte. Todo ese dinero no debe ser un coste adicional para su empresa, sino que puede recuperarlo. Considerando un **tipo medio de IVA del 20%** en la UE, calcule cuánto dinero está perdiendo su empresa por este concepto y si le interesa recuperarlo y, con ello, reducir los costes de su empresa.

(sigue en página 6)

## Se puede despedir a un trabajador de baja por enfermedad

¿Qué pasa si se despide disciplinariamente a un trabajador mientras está de baja por IT? ¿Se trataría de un despido nulo (por penalizar a un trabajador que no está yendo a trabajar para recuperar su salud, al que habría que proteger) o a efectos de despido es como si no estuviera de baja? El Tribunal Supremo ha dejado claro en una sentencia, dictada en unificación de doctrina, que se le puede despedir como si no estuviera de baja, por lo que **basta con indemnizarle**, como en cualquier caso de despido improcedente. Los trabajadores ya no podrán alegar vulneración de su integridad física o moral, como hacían hasta ahora, para que se considere nulo el despido y poder recuperar su puesto.

(sigue en página 4)

## ¿Aún sin calendario de vacaciones? Ni un día más sin él

Los trabajadores tienen derecho a conocer la fecha en la que disfrutarán su mes de vacaciones al menos con dos meses de antelación.

Su empresa no sólo debe fijarlo dentro de ese plazo porque se trate de una obligación legal, sino que le conviene hacerlo antes aún, y por escrito, pues es la forma de evitar que los **empleados de baja** puedan atrasar sus vacaciones si la baja les coincide con éstas.

Tener ya fijado el calendario laboral impide que un trabajador al que coincidan sus vacaciones con una **situación de IT** reclame a la empresa poder disfrutarlas más tarde, cuando se recupere.

(sigue en página 3)

# 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](mailto:info@global-es.net)