

## 588 Seleccion De Personal

588 Seleccion De Personal Offers over 60,000 free eBooks, including many classics that are in the public domain. Open Library: Provides access to over 1 million free eBooks, including classic literature and contemporary works. 588 Seleccion De Personal Offers a vast collection of books, some of which are available for free as PDF downloads, particularly older books in the public domain. 588 Seleccion De Personal : This website hosts a vast collection of scientific articles, books, and textbooks. While it operates in a legal gray area due to copyright issues, its a popular resource for finding various publications. Internet Archive for 588 Seleccion De Personal : Has an extensive collection of digital content, including books, articles, videos, and more. It has a massive library of free downloadable books. Free-eBooks 588 Seleccion De Personal Offers a diverse range of free eBooks across various genres. 588 Seleccion De Personal Focuses mainly on educational books, textbooks, and business books. It offers free PDF downloads for educational purposes. 588 Seleccion De Personal Provides a large selection of free eBooks in different genres, which are available for download in various formats, including PDF. Finding specific 588 Seleccion De Personal, especially related to 588 Seleccion De Personal, might be challenging as theyre often artistic creations rather than practical blueprints. However, you can explore the following steps to search for or create your own Online Searches: Look for websites, forums, or blogs dedicated to 588 Seleccion De Personal, Sometimes enthusiasts share their designs or concepts in PDF format. Books and Magazines Some 588 Seleccion De Personal books or magazines might include. Look for these in online stores or libraries. Remember that while 588 Seleccion De Personal, sharing copyrighted material without permission is not legal. Always ensure youre either creating your own or obtaining them from legitimate sources that allow sharing and downloading. Library Check if your local library offers eBook lending services. Many libraries have digital catalogs where you can borrow 588 Seleccion De Personal eBooks for free, including popular titles. Online Retailers: Websites like Amazon, Google Books, or Apple Books often sell eBooks. Sometimes, authors or publishers offer promotions or free periods for certain books. Authors Website Occasionally, authors provide excerpts or short stories for free on their websites. While this might not be the 588 Seleccion De Personal full book , it can give you a taste of the

authors writing style. Subscription Services Platforms like Kindle Unlimited or Scribd offer subscription-based access to a wide range of 588 Seleccion De Personal eBooks, including some popular titles.

When people should go to the ebook stores, search creation by shop, shelf by shelf, it is really problematic. This is why we present the books compilations in this website. It will certainly ease you to look guide **588 Seleccion De Personal** as you such as.

By searching the title, publisher, or authors of guide you essentially want, you can discover them rapidly. In the house, workplace, or perhaps in your method can be every best area within net connections. If you want to download and install the 588 Seleccion De Personal, it is definitely simple then, past currently we extend the connect to purchase and make bargains to download and install 588 Seleccion De Personal suitably simple!

2006 personal laboral en el empleo p blico Tambi n la contrataci n del personal no permanente se celebrar de conformidad 588 1993 71 T ngase en cuenta que la verdadera naturaleza de las CONTRATACI N LABORAL Y EMPLEO P BLICO

2019-12-11 Este Manual contiene materiales para la preparaci3n de las Pruebas "Psicot3cnica" y "Entrevista Personal" de la Fase de oposici3n para el

ingreso en la Escala B3sica de la Guardia Civil. En su convocatoria, se detalla la realizaci3n de varias pruebas, entre ellas est3n las siguientes: 1. La Prueba psicot3cnica. Consistir3 en la evaluaci3n de la capacidad de los aspirantes para adecuarse a las exigencias derivadas, tanto del periodo acad3mico como alumno de un centro de formaci3n, como de su futura adaptaci3n al desempe1o profesional. Constar3 de dos partes: a) Aptitudes intelectuales: Se evaluar3n mediante la aplicaci3n de tests de inteligencia general y/o escalas espec3ficas que eval3en la capacidad de aprendizaje, an3lisis, razonamiento y potencial cognitivo. b) Perfil de personalidad: Se evaluar3n mediante tests que exploren las caracter3sticas de personalidad, aptitudinales y motivacionales. 2. La Entrevista personal. Est3 destinada a contrastar y ampliar los resultados de las pruebas psicot3nicas, as3 como valorar que el candidato presenta, en grado adecuado, las competencias y cualidades necesarias para superar el periodo acad3mico y poder desempe1ar los cometidos y responsabilidades que le sean encomendados con su incorporaci3n a la Escala de Cabos y Guardias. Para la preparaci3n de la Parte: "Aptitudes intelectuales", el opositor encontrar3 en este manual una recopilaci3n de ejercicios con los

que poder trabajar y entrenar tus aptitudes intelectuales, basándonos en las principales áreas de capacitación mental que se trabajan en los test psicotécnicos: 1. Inteligencia verbal o lingüística: se utiliza en la lectura de libros, en la escritura de textos, y en la comprensión de las palabras y el uso del lenguaje cotidiano. Esta inteligencia se observa en los poetas y escritores, pero también en oradores y locutores de los medios de comunicación. 2. Inteligencia lógico-matemática: utilizada en la resolución de problemas matemáticos, en el contraste de un balance o cuenta bancaria y en multitud de tareas que requieran el uso de la lógica inferencial o proposicional. Es la propia de los científicos. 3. Inteligencia espacial: se utiliza en la realización de desplazamientos por una ciudad o edificio, en comprender un mapa, orientarse, imaginarse la disposición de unos muebles en un espacio determinado o en la predicción de la trayectoria de un objeto móvil. Es la propia de los pilotos de aviación, los exploradores o los escultores. 4. Memoria: la memoria es la capacidad que nos permite registrar, almacenar, codificar, localizar y recuperar la información y conocimientos que vamos adquiriendo a lo largo de nuestras vidas. 5. Atención y percepción: esta área evalúa la rapidez en la discriminación visual entre dibujos o símbolos (como letras, números...). Discriminar con rapidez pequeñas diferencias visuales es una operación mental muy básica relacionada con procesos atencionales de

percepción y comparación de información visual. Para la preparación de la Parte: "Perfil de personalidad", el opositor encontrará un completo Test de personalidad con el que el opositor podrá descubrir las tendencias que tiene sobre algunas facetas de su personalidad y, de este modo, prepararse para afrontar esta prueba. Para la preparación de la Parte: "Entrevista personal", el opositor encontrará diversas herramientas, reflexiones y ejercicios prácticos para afrontar con éxito esta prueba. Deseamos que, con este material, puedas prepararte, a estas pruebas selectivas, de la mejor manera posible y alcances el mayor de los éxitos. Tu triunfo es nuestro triunfo

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado Varios autores  
Inseguridad personal Falta de asertividad  
Desinter s o poco inter s por el tema a tratar  
588 eRodio Guardia Civil Escala de Cabos y Guardias Psicot cnico

2013 20 Precios salarios e indicadores de ingreso PAG 3 Demograf a y Personal civil de la Administraci n P blica Nacional 1 Personal ocupado selecci n 587 588 555 557 557 5 Personal seg n grupos de a os de CAPITULO

2000-01-01 Selecci n preparaci n y enlatado de alimentos Personal ocupado 7 862 8789 10 002 11 436 7 407 7 730 10 248 12 004 11 470 11511 Ensamble de prendas de vestir Establecimientos 277 321 372 392 398 466 588 720 837 976 Personal

2024-09-04 Las asignaturas relativas al estudio aplicado de los impuestos en España se han consolidado en los planes de los grados impartidos en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza. Tales asignaturas tienen la denominación de Fiscalidad de la Empresa (del primer semestre del segundo curso de los Grados en Administración y Dirección de Empresa, Finanzas y Contabilidad y Marketing e Investigación de Mercados) y de Sistema Fiscal Español I (en el segundo semestre del tercer curso del Grado en Economía), y son obligatorias. Para impartirlas ha de emplearse una fuente normativa que permita acceder de forma frecuente a los contenidos tratados en clase y que también posibilite analizar con rigor situaciones fiscales derivadas y complementarias a las estrictamente expuestas en el aula. Además, tal y como se señala en las guías docentes de ambas asignaturas, el hábito de acceder a las fuentes normativas desarrollado en las clases permitirá a los alumnos potenciar las competencias de autonomía y capacidad, lo que redundará de forma positiva en su futuro desarrollo profesional. El texto que presentamos tiene una finalidad exclusivamente docente y complementaria a otros materiales proporcionados por los profesores para el desarrollo de las mencionadas asignaturas. Se han seleccionado solamente aquellas normas e incluso, en algunos casos, las partes de las mismas que son necesarias para el

seguimiento de las clases teóricas y la resolución de casos prácticos y ejercicios de evaluación propuestos. personal por el Impuesto sobre el Patrimonio la base imponible se reducir en concepto de m ni mo exento en 700 000 euros 9788413 408798 SOCIALES colecci n textos docentes Prensas de la Universidad 588 L MFA Medidas fiscales de

2006 personal al servicio de la Administraci n P blica T tulo II rganos Selecci n formaci n y perfeccionamiento Secci n primera Selecci n 588 588 588 588 588 589 589 590 590 593 Cap tulo III Registros de

2000 For Human Resource Management (HRM) and Personnel courses. The #1 best-selling HRM book in the market, Dessler's Human Resource Management provides a comprehensive review of personnel management concepts and practices in a highly readable form. This edition focuses on the high-performance organization building better, faster, more competitive organizations through HR; while continuing to offer practical applications that help all managers deal with their personnel-related responsibilities. 588 589 Albemarle Paper Company vs Moody caso 45 46 Alcoholismo 583 personal y discriminaci n 59 Arreglos con un proveedor maestro 146 para selecci n de empleados 173 174 en pruebas 179 182 en pruebas para

1991-01-01 Esta publicación contiene

información sobre IX Censo de Servicios. Datos referentes a 1985. Tomo I, generada por el Instituto.. PERSONAL UNIDADES OCUPADO CENSADAS REMUNERACIONES TOTAL DE ACTIVOS TOTAL 588 115 102 505 2 291 86 15 60 58 33 32 11 61 16 19 SELECCION DE PERSONAL 0 2 3 5 8 10 11 25 28 50

1965 personal que dicho concesionario utiliza para la prestación del servicio tampoco reviste calidad de agente público 588 SELECCIÓN DEL CONCESIONARIO El personal que colabora con el concesionario rigen jurídico La elección del

2015-07-01 En esta obra se analizan los mecanismos legales que podrían contribuir a una más efectiva vigencia de los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público en condiciones de igualdad. Este derecho está reconocido y cuenta con desarrollo legal, pero los mecanismos legalmente previstos son insuficientes para evitar las vulneraciones de tales principios (procesos selectivos diseñados ad personam, excesivos empleados temporales para necesidades estructurales, abuso en la utilización del personal eventual y de los contratos administrativos de servicios, falta de transparencia del procedimiento, etc.). La cuestión del respeto a los principios de mérito y capacidad ha sido estudiada por la doctrina, y cuenta con avances en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público. Sin embargo, como innovación, la

obra aporta un enfoque detallado y práctico de las soluciones concretas que podrían darse a las distintas vulneraciones que sufren los citados principios, novedosas y caracterizadas por un enfoque práctico poco habitual en los estudios sobre la materia. El presente trabajo de investigación se basa en un estudio muy riguroso tanto del Derecho positivo (analizando las fuentes del Derecho, la doctrina del Tribunal Constitucional, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, y diversas resoluciones de otros órganos judiciales nacionales e internacionales, como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea), como de la doctrina, partiendo del análisis de obras generales sobre Derecho administrativo y sobre empleo público para, a continuación, profundizar en el estudio de monografías. También se toman en consideración diversas aportaciones, tales como Informes del Defensor del Pueblo, de Defensores del Pueblo autonómicos, del Consejo Económico y Social, y de órganos consultivos de las administraciones autonómicas. personal interino y eventual en AA VV Situación actual y tendencias de selección del personal permanente de las Corporaciones Locales Madrid 2001 588 UNA RECONSTRUCCIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO Y CAPACIDAD

1976-01-01 PERSONAL OCUPADO INTERESES SOBRE CREDITOS O PRESTAMOS CENSAL BRUTO Y MARCAS ASISTENCIA TÉCNICA Y OTROS PAGOS POR TECNOLOGIA RENTAS Y ALQUILERES LARES DE PESOS

## SERVICIO DE AGENCIAS DE COLOCACION Y DE SELECCION DE PERSONAL 588 5 152 1

1969

2008-01-01 Lucía Martín Rivera es Profesora Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Málaga, autora de diversas publicaciones en materia socio-laboral, y Doctora en Derecho por la Universidad de Málaga desde junio del 2007. Su tesis doctoral: El despido objetivo por necesidades de la empresa se recoge en lo esencial en este libro, que mantiene el mismo título. Los despidos relacionados con las necesidades de la empresa, y en concreto la modalidad de despido regulada en el art. 52.c ET, constituyen una de las más importantes manifestaciones de la tendencia flexibilizadora que caracteriza la normativa laboral de finales del siglo XX y principios del siglo XXI. Dicha modalidad de despido, en virtud de la cual el empleador o empresario puede proceder por sí mismo a la extinción del contrato de trabajo por determinadas causas económicas, técnicas, organizativas, y productivas, es un instrumento para hacer competitivas las empresas, sobre todo las de pequeñas y medianas dimensiones, sin perder de vista los intereses de los trabajadores afectados. El objetivo de la presente monografía es el análisis de las distintas facetas del despido directo por necesidades de la empresa, desde sus orígenes relativamente recientes hasta el

momento actual. Uno de los aspectos principales del estudio es el complejo supuesto de hecho de esta modalidad de despido objetivo, poniendo especial énfasis en el estudio del elemento causal. En la Parte IV y última de la obra se tratan los requisitos de forma y procedimiento del acto de despido y los problemas procesales derivados de la posible afectación plural del mismo. El estudio de la doctrina jurisprudencial y de la jurisprudencia ha sido fundamental en la elaboración de este trabajo; como suele ocurrir, han sido las resoluciones judiciales las que han revelado con más claridad los problemas interpretativos que presenta la aplicación del art. 52.c ET. Otra línea de investigación desarrollada en esta monografía es el derecho comparado, que presta una contribución muy valiosa a la comprensión de la modalidad de despido estudiada. Índice: PARTE I. INTRODUCCIÓN CAPÍTULO 1: PRELIMINAR 1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO 2. PLANTEAMIENTO 3. LAS LÍNEAS SOBRE LAS QUE SE ESTRUCTURA EL ESTUDIO 4. SISTEMÁTICA DEL ESTUDIO CAPÍTULO 2: ANTECEDENTES HISTÓRICOS 1. NECESIDADES DE LA EMPRESA Y DESPIDO EN LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO a) El Código de Trabajo de 1926 y la jurisprudencia sobre la fuerza mayor b) Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y la Ley de Jurados Mixtos de 1931 c) Legislación de crisis de 1935 2. LA LEGISLACIÓN DEL RÉGIMEN FRANQUISTA: EL DESPIDO POR CRISIS a) La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y el Decreto de 26 de

enero de 1944 b) De la legislación del paro obrero de los años 50 al Decreto 3090/1972

3. EL DECRETO-LEY 17/1977 DE RELACIONES DE TRABAJO: LA APARICIÓN DEL DESPIDO POR AMORTIZACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO INDIVIDUALIZADO 4. LA LEY 8/1980 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: DESPIDOS POR CAUSAS TECNOLÓGICAS Y ECONÓMICAS Y DESPIDOS POR AMORTIZACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO INDIVIDUALIZADO PARTE II. FUENTES DE REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA CAPÍTULO 1: EL MARCO CONSTITUCIONAL Y LA REGULACIÓN LEGAL VIGENTE 1. EL MARCO CONSTITUCIONAL DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA a) El contenido esencial de la libertad de empresa b) El contenido esencial del derecho al trabajo c) La libertad de empresa y su relación con la regulación del despido d) La libertad de empresa, y su relación con el despido por causas económicas: los supuestos de cierre de la empresa y de reducción de la plantilla e) El equilibrio entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo en la regulación vigente del despido por causas empresariales 2. REGULACIÓN LEGAL VIGENTE SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA a) El Estatuto de los Trabajadores y la Ley 11/1994 de 19 de mayo b) El Estatuto de los Trabajadores y la Ley 63/1997 de 26 de diciembre CAPÍTULO 2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y DERECHO COMPARADO 1. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: CONVENIOS Y

RECOMENDACIONES SOBRE LA PROTECCIÓN DEL DESPIDO INJUSTIFICADO a) Recomendación 119 OIT (1963) sobre la terminación de la relación de trabajo b) El Convenio 158 OIT de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo c) La Recomendación 166 OIT 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo 2. DERECHO SOCIAL EUROPEO: LA DIRECTIVA COMUNITARIA SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS 3. EL TRATAMIENTO DEL DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA EN EL DERECHO COMPARADO: ALEMANIA, FRANCIA, ITALIA, REINO UNIDO Y PORTUGAL a) El Betriebsbedingte Kündigung alemán b) El licenciement pour motif économique francés c) El licenziamento individuale per giustificato motivo oggetivo italiano d) El redundancy dismissal del Reino Unido e) El despedimento por extinção de posto de trabalho de Portugal f) Representación comparativa de los datos de Derecho comparado a modo de resumen 4. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES ENTRE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS ANALIZADOS Y EL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL CAPÍTULO 3. EL CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE DE REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA 1. EN GENERAL SOBRE EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL DESPIDO 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA 3. ASPECTOS DE LA REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES

DE LA EMPRESA NO NEGOCIABLES POR CONVENIO COLECTIVO a) Orden público laboral y facultad del empresario de acordar despidos por las causas previstas en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores b) Orden público laboral y los umbrales numéricos que establece el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores c) Orden público laboral y los efectos y clasificación del despido d) Limitación general del convenio colectivo: la prohibición de discriminación

4. ASPECTOS NORMATIVOS DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA QUE EL CONVENIO COLECTIVO PUEDE REGULAR

5. CONTENIDO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL SOBRE EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

a) Compromisos de empleo b) Especificación de las causas empresariales c) Reglas de procedimiento y seguimiento d) Planes de reconversión y recolocación de trabajadores despedidos por la vía del art. 52.c ET e) Criterios de selección de trabajadores

6. NIVEL E INSTRUMENTOS DE NEGOCIACIÓN MÁS APROPIADOS PARA LA REGULACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

PARTE III. EL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: CARACTERIZACIÓN JURÍDICA Y ELEMENTOS DEL SUPUESTO DE HECHO

CAPÍTULO 1: CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

1. LA INCOHERENCIA TERMINOLÓGICA EN LAS LEYES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL: ¿DESPIDO O CAUSAS EXTINTIVAS?

2. EL DESPIDO COMO

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPRESARIO

3. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO

a) La tesis del despido-resolución b) La tesis del despido-desistimiento

4. CAUSALIDAD DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL DESPIDO EN EL DERECHO ESPAÑOL

5. LA CLASIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES DEL DESPIDO EN EL DERECHO ESPAÑOL

6. LA FUNDAMENTACIÓN DOGMÁTICA DE LAS CAUSAS EMPRESARIALES COMO JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

7. DESPIDO OBJETIVO, DESPIDO COLECTIVO Y DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

CAPÍTULO 2. ELEMENTOS DEL SUPUESTO DE HECHO

1. PRIMER ELEMENTO: UNA DECLARACIÓN DE VOLUNTAD DEL EMPRESARIO CUYA FINALIDAD ES LA AMORTIZACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

a) La noción de amortización y sus problemas b) Acepciones organicista y funcionalista del término amortización c) Diferencias entre amortización del puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo d) Distinción entre la verdadera y la falsa amortización del puesto de trabajo e) La declaración de voluntad del empresario de extinguir contratos de trabajo

2. SEGUNDO ELEMENTO: NECESIDAD OBJETIVA Y ACREDITADA DE AMORTIZAR PUESTOS DE TRABAJO POR CAUSAS EMPRESARIALES

3. TERCER ELEMENTO: LA CONEXIÓN DE FUNCIONALIDAD ENTRE EL DESPIDO DEL ART. 52.C ET Y LA SUPERACIÓN DE DIFICULTADES DE LA EMPRESA

4. EL CUARTO

ELEMENTO: EL ELEMENTO NUMÉRICO a) El periodo de referencia de 90 días y las extinciones que se deben tener en cuenta a efectos del cómputo b) La relación entre el umbral numérico y la dimensión de la empresa c) El despido del art. 52.c) ET y los supuestos de supresión de todos los puestos de trabajo o de cierre de la empresa d) Dimensión de la empresa y despido objetivo por necesidades de la empresa

CAPÍTULO 3. EN PARTICULAR SOBRE EL ELEMENTO CAUSAL

1. EN PRIMER LUGAR: ORIGEN O CAUSA REMOTA

2. EN SEGUNDO LUGAR: LAS CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN COMO CAUSAS MOTIVADORAS

a) Causas económicas b) Causas de producción c) Causas técnicas d) Causas organizativas e) Descentralización productiva como causas de extinción del contrato de trabajo por necesidades de la empresa f) La situación concursal del empresario como causa del despido objetivo por necesidades de la empresa

3. EN TERCER LUGAR, LAS RAZONES JUSTIFICATIVAS DEL DESPIDO O CAUSA FINAL

a) Superación de situaciones económicas negativas b) Superación de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa

4. ÁMBITO DONDE DEBEN VALORARSE LAS CAUSAS JUSTIFICATIVAS DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

a) El ámbito de afectación de las causas: la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva autónoma b) El ámbito de afectación de las causas: el problema del grupo de empresas

5. EL ALCANCE DE LAS CAUSAS DEL DESPIDO OBJETIVO EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y DE ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

6. ANALOGÍAS Y DIFERENCIAS EN LAS CAUSAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS Y DE LOS DESPIDOS OBJETIVOS POR NECESIDADES DE LA EMPRESA

PARTE IV. EL ACTO DE DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: REQUISITOS, CONSECUENCIAS E IMPUGNACIÓN JUDICIAL

CAPÍTULO 1: LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

1. EL SISTEMA DE SELECCIÓN EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS: ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y REGULACIÓN VIGENTE

2. LA RELACIÓN ENTRE LA CAUSA O MOTIVO QUE DESENCADENA EL DESPIDO Y LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

3. PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

a) Momento inicial y momento final de la prioridad de permanencia en la empresa b) El carácter general o limitado de la prioridad de permanencia en la empresa de los representantes de los trabajadores

4. OTRAS HIPOTÉTICAS PREFERENCIAS DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA: TRABAJADORES CON ESTATUS ESPECIAL

a) Prioridad de permanencia en la empresa de los trabajadores con discapacidad b) Prioridad de permanencia en la empresa de mujeres embarazadas o de trabajadores que estén disfrutando de permisos relacionados con la maternidad c) Preferencia de permanencia en la empresa de los

trabajadores fijos respecto a los trabajadores con contrato de duración determinada 5. LÍMITES DE CARÁCTER GENERAL EN LA SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS: ABUSO DE DERECHO, FRAUDE DE LEY Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN a) Selección de los trabajadores afectados por el despido y abuso del derecho de movilidad funcional b) Selección de trabajadores despedidos y fraude de ley en otros supuestos de reestructuración de la plantilla c) Selección de los trabajadores y prohibición de discriminación 6. LA SELECCIÓN DE TRABAJADORES EN DERECHO ESPAÑOL: UNA VALORACIÓN GENERAL CAPÍTULO 2. REQUISITOS DE FORMA Y PROCEDIMIENTO 1. LA COMUNICACIÓN ESCRITA AL TRABAJADOR EXPRESANDO LA CAUSA DE SU DESPIDO: LA CARTA DE DESPIDO a) En general, sobre el contenido necesario de la carta de despido b) En particular, sobre el contenido de la carta de despido cuando se alegan causas económicas c) En particular, sobre el contenido de la carta de despido cuando se alegan causas técnicas, organizativas o de producción d) Notificación y soporte de la carta de despido 2. PUESTA A DISPOSICIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA POR LA LEY a) La puesta a disposición de la indemnización tiene que ser efectiva b) Regla general: la puesta a disposición de la indemnización tiene que ser simultánea a la comunicación de la carta de despido c) Excepción: imposibilidad de la puesta a disposición de la indemnización cuando se

aleguen causas económicas 3. EL PREAVISO DEL DESPIDO 4. LICENCIA PARA BUSCAR UN NUEVO EMPLEO 5. COMUNICACIÓN DEL DESPIDO A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES CAPÍTULO 3. CONSECUENCIAS JURÍDICAS INMEDIATAS DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA 1. EN GENERAL: SOBRE EL EFECTO EXTINTIVO DEL ACTO DE DESPIDO 2. EN PARTICULAR SOBRE EL EFECTO EXTINTIVO DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA a) La diferencia entre el acto de despido y el cese efectivo en el trabajo. El carácter irreversible del acto de despido b) Sobrevenida de causas de despido disciplinario durante el periodo de preaviso c) Dimisión del trabajador despedido durante el periodo de preaviso para incorporarse a otro trabajo 3. INDEMNIZACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDADES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL a) Cálculo de la cuantía de la indemnización b) La responsabilidad directa del FOGASA en el pago de la indemnización en las empresas de menos de 25 trabajadores c) Responsabilidad subsidiaria del FOGASA en el pago de la indemnización 4. CONSECUENCIAS RESPECTO AL ASEGURAMIENTO SOCIAL: AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO a) Primera consecuencia: baja del trabajador en la Seguridad Social b) Segunda consecuencia: la situación legal de desempleo CAPÍTULO 4. LA IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES

DE LA EMPRESA: PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL 1. PRIMERA PARTICULARIDAD: LA POSIBILIDAD DE ANTICIPAR EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE DESPIDO 2. SEGUNDA PARTICULARIDAD: EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN Y LA CONCESIÓN DE LA LICENCIA PARA LA BÚSQUEDA DE NUEVO EMPLEO NO ENERVA EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN 3. TERCERA PARTICULARIDAD: EL CONTENIDO DE LA DEMANDA 4. CUARTA PARTICULARIDAD: LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO 5. DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: SUPUESTOS Y CONSECUENCIAS 6. IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA Y SUS EFECTOS 7. DECLARACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO a) Nulidad del despido objetivo por necesidades de la empresa por falta de cumplimiento de requisitos formales b) Nulidad del despido objetivo por necesidades de la empresa por motivos discriminatorios o por vulneración de derechos fundamentales c) Nulidad del despido objetivo por necesidades de la empresa por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral d) Nulidad por fraude de ley e) Nulidad por incumplimiento del procedimiento establecido para los despidos colectivos 8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA CALIFICACIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA 9. CONTROL JUDICIAL DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA a) El control judicial y su regulación

b) Alcance del control judicial en la doctrina judicial 10. PROBLEMAS PROCESALES DE LA AFECTACIÓN PLURAL DEL DESPIDO OBJETIVO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA a) Cosa juzgada material b) Acumulación acciones c) Acumulación de autos CONCLUSIONES BIBLIOGRAFÍA ÍNDICE DE SENTENCIAS personal que entran dentro del campo de actuación de la libertad del empresario en la ordenación de los recursos Selección de los trabajadores y prohibición de discriminación La 588 TS 15 de octubre del 2003 Ar 4093 589

2006-09-08 En este texto se presentan conceptos de administración estratégica y comportamiento organizacional en una forma amplia y equilibrada. Los administradores necesitan usar tales conceptos para afrontar los desafíos actuales y para aprovechar las oportunidades que identifiquen en el futuro. En cada capítulo se incluyen ejemplos de administradores que enfrentaron desafíos reales. Los casos al final de cada parte brindan al usuario la oportunidad de explorar la naturaleza integrada distintiva de muchos de los retos que enfrenta el administrador en la práctica. En este texto se incluyen cuatro perspectivas administrativas, que son pertinentes para todos los aspectos de la administración: 1) el contexto organizacional; 2) el factor humano; 3) el dominio de las paradojas y 4) la mentalidad emprendedora. En cada capítulo se presenta una serie completa de recursos didácticos valiosos, los cuales comprenden

objetivos de aprendizaje, términos clave, preguntas de comprensión, una serie de cuestionamientos para aplicar el conocimiento adquirido, un ejercicio breve para que el lector ponga en práctica sus habilidades administrativas y un análisis de casos reales que favorecen el desarrollo de las capacidades de pensamiento crítico del usuario de este texto.

reclutamiento 532  
 Reforzamientos negativos 432 positivos 430  
 431 personal en 443 445 Sat lite s control del  
 lanzamiento de 588 empleado 545 546  
 promoci n y 546 rotaci n de puestos de  
 trabajo interfuncionales

1998 La presente obra forma parte de una serie de glosarios de empleo y relaciones laborales de los distintos países de la Unión Europea, cuya gestión y financiación ha corrido a cargo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. La versión internacional en lengua inglesa del glosario dedicado a España fue publicada en 1991, en edición conjunta de Sweet and Maxwell y de la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas... Como es natural, la versión en lengua española del Glosario de empleo y relaciones laborales ha querido reflejar con puntualidad los cambios y transformaciones registrados en este ámbito de la vida social a lo largo de los años noventa, y hasta la fecha de su aparición. Se ha procurado, además, adaptar la redacción de la introducción y de las voces a las conveniencias del auditorio concreto al que

va destinado. Se trata, por tanto, en nuestra intención, de una obra dirigida específicamente al público de América Latina y de España que esté interesado, por razones profesionales o por razones de estudio, o por simple curiosidad intelectual, en disponer de una información básica e inmediatamente accesible sobre los aspectos principales del mundo del trabajo. Esta obra se ha de nutrir necesariamente de expresiones y conceptos de muy distinta procedencia, desde la economía y la sociología del trabajo hasta la legislación laboral, y desde los estudios sobre organización de empresas hasta la historia del movimiento sindical, sin olvidar los términos del lenguaje coloquial. La selección de las voces y la redacción de las mismas se han realizado, como es lógico, con el propósito de destacar las connotaciones y peculiaridades propias del sistema español de relaciones laborales. La información económica y sociológica suministrada en las voces se reduce a lo esencial, pudiendo ampliarse con los datos que se ofrecen en la introducción y en los cuadros del final de la obra. La información jurídica no entra tampoco, naturalmente, en el detalle de las instituciones, limitándose a los rasgos principales de las mismas y a una inicial referencia de fuentes que permita una orientación general y facilite un estudio más pormenorizado. (del prólogo de los autores).

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL 556  
 RECONOCIMIENTO M DICO 557 RECONVERSI  
 N PERSONAL 627 SERVICIO DOM STICO 628

SERVICIOS DE EMPLEO 629 SERVICIOS DE  
588 RETENCIONES DEL SALARIO 637  
SINDICALISMO INDEPENDIENTE 589 RETIRO

2020-10-15 Abarca los distintos problemas de la medicina intensiva, desde la asistencia rutinaria hasta las situaciones complicadas y especiales. - Ayuda a abordar cada cuestión de un modo lógico y eficaz, utilizando un enfoque práctico y homogéneo de las opciones terapéuticas, y las guías disponibles. Presenta información actualizada basada en investigaciones actuales, e incluye casos totalmente nuevos sobre temas clave y controversias, como el uso/sobreuso de antibióticos, la resistencia a fármacos en la UCI, la ventilación mecánica no invasiva, la frecuencia de las transfusiones y la duración de las terapias sustitutivas de la función renal. - Proporciona numerosas tablas de referencia rápida que resumen la literatura disponible y los enfoques clínicos recomendados. - selección de personal 201 Transfusión 584 cido tranexámico 589 beneficios y riesgos 584 588 concentrado de hemat es 584 586 crioprecipitado 587 de plasma 586 587 586c factor VIIA recombinante 588 589 guías para hemorragia aguda

2001-01-01 Resultados definitivos del XII Censo de Servicios. Con información de los servicios privados no financieros, excepto públicos, con datos cuantitativos referentes a la ocupación, remuneraciones, gastos, ingresos, formación bruta de capital fijo,

valor agregado censal bruto y relaciones analíticas.. PERSONAL DESPIDO DE CIONES PRESTA OCUPADO PERSONAL PATRONA CIONES OCUPADO LES A REGI LES PARA SOCIALES MENES DE 588 126 011 192 075 SERVICIOS DE AGENCIAS DE COLOCACION Y SELECCION DE PERSONAL CLASE 951019 1 857 3 877 538

1989 personal 07 Administraci n de empresas 08 Administraci n de empresas II Reclutamiento y selecci n t cnica de personal 768 Sociolog a 588 Orientaci n vocacional y escolar 643 Psicolog a social de la educaci n

588 DEPARTAMENTO 1960 61 Indice de incremento Base 56 57 1 044 221 1 131 240 selecci n basado en la realizaci n de una serie de pruebas psicope personal del Dr Hern ndez Borondo actual Inspector Nacional de Becarios

2017-11-23 Desde un punto de vista moderno y práctico, lleno de ejemplos profesionales y casos, y con un lenguaje divulgativo, este libro pretende actualizar a los empresarios, directivos, mandos y profesionales sobre el arte y ciencia de la dirección de personas. La principal novedad de este libro es que basa su contenido en el concepto más actual y potente que existe en la empresa en la dirección de personas: la gestión del talento. De hecho, quien no esté hoy en día en la guerra por el talento lo tendrá más difícil para competir en el mercado. ¿Quién no se ha planteado cómo

dirigir mejor los equipos o los colaboradores?  
¿Cuántos empresarios, directivos, mandos y responsables se preguntan cómo tener éxito al motivar y responsabilizar a los empleados?  
¿Qué proyecto empresarial no tiene en cuenta que sin la implicación de las personas en el proyecto este no tiene apenas viabilidad? ¿Cómo hacer que los empleados y mandos tengan mentalidad de talento para

desarrollar su potencial y talento? A todo ello se da respuesta de modo claro y extenso en este libro profesional y con base científica.  
personal 588 Proceso de selección y perfiles de los candidatos La selección como proceso clave en la DPT está en una fase de madurez donde muchas medidas y pruebas ya han demostrado su fiabilidad En términos generales