

## En este número:

### Discapacitados

*La protección a los discapacitados también alcanza a sus tutores . . . . . 2*

### Permisos retribuidos

*Su empleado puede ser jurado en un juicio . . . . . 4*

### Representantes de los trabajadores

*Cobran el plus de productividad... aunque no estén trabajando . . . . . 8*

### Periodo de prueba

*Una trabajadora embarazada está blindada incluso durante el periodo de prueba . . . . . 11*

### Entrevista con...

*María Camino, Directora de Desarrollo Estratégico de Directivos de Caixa Galicia . . . . . 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)



## Una retribución en especie poco conocida Ordenadores e Internet para uso personal de los empleados

Su empresa cuenta con una retribución en especie poco conocida que puede incluir en el catálogo de las que ofrece a sus trabajadores. Se trata de que los empleados puedan adquirir sus equipos informáticos personales a través de la empresa (subvencionados o no por ésta) y con ventajas fiscales para los dos.

Se trata de un beneficio social poco conocido, que antes no se consideraba como tal, y su empresa se beneficia a la vez de una deducción en el Impuesto sobre Sociedades (IS), que se irá reduciendo progresivamente hasta su completa eliminación en 2011.

Pero es una retribución en especie exenta con fecha de caducidad, pues el 31 de diciembre de 2010 dejará de serlo.

(sigue en página 6)

## Reducción de plantilla A cuántos y a quiénes despedir

La partida de personal supone un porcentaje muy importante de los costes totales de una empresa, por lo que en tiempos de crisis la primera reacción suele ser recortarlos. Pero tenga en cuenta que una reducción de plantilla mal hecha puede iniciar una espiral de deterioro que acabe con la organización.

Usted debe ser consciente de que reducir plantilla sólo le ayudará realmente a mejorar la situación económica de la empresa si acierta respecto a quiénes despide y a quiénes decide mantener en su compañía. Prescindir de algunos trabajadores sin tener en cuenta qué repercusiones puede tener su ausencia en el funcionamiento de la empresa puede convertirse en un grave error estratégico.

(sigue en página 9)

## Acto de conciliación ¿Llegar a un acuerdo antes de juicio?

El acto de conciliación es un paso previo obligatorio antes de llegar a juicio y es una buena oportunidad para tratar de llegar a un acuerdo con el trabajador. Tenga en cuenta que quizá le interese ceder en algunos aspectos para ahorrarse tiempo y costes y evitar embarcarse en un juicio.

Aunque ni su empresa ni su trabajador están obligados a acudir al acto acompañados por un abogado, si su intención es llegar a un acuerdo lo más aconsejable es contar con su presencia, ya que el acta que contiene los términos del acuerdo tiene la misma fuerza que una sentencia, por lo que es obligatorio cumplirlo.

(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)