

En este número:

Nueva bonificación

1.500 euros al año por contratar desempleados con hijos 2

Dirección de RRHH

5 claves que garantizan contar con un equipo excepcional 10

Despido por causas objetivas

¿Tengo que conceder un permiso a los trabajadores para que busquen otro empleo? 11

IRPF

¿Se pueden regularizar en la nómina de diciembre las retenciones que deberían haberse practicado en meses anteriores? 11

Entrevista con...

Francisco Herrero, director de Recursos Humanos del Grupo Freixenet 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



Cómo congelar los sueldos en su empresa

Tiene dos alternativas: subir los sueldos de la plantilla en línea con el IPC para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores o bien congelar los sueldos para contener los costes de personal y quizá así evitar despidos u otras medidas drásticas. Si su empresa apuesta de cara al nuevo año por la moderación salarial, tiene dos herramientas con las que llevarla a cabo: la “**compensación y absorción de salarios**” y el “**descuelgue salarial**”. Recurrir a la primera de ellas es decisión unilateral del empresario, mientras que la segunda exige el acuerdo de los trabajadores a través de un proceso más complejo.

Sin embargo, aunque en su empresa haya una política de congelación salarial, tenga cuidado si piensa aplicarla rígidamente a todos los trabajadores. En estos tiempos es más necesario que nunca rodearse de los mejores, lo que supone saber diseñar una política de retribución que lo consiga.

(artículos en páginas 3 y 10)

Qué retención debe aplicar al trabajador en cada tipo de indemnización

El contrato del trabajador puede llegar a su fin por múltiples causas que obligan a indemnizarle. Al despido objetivo y disciplinario se le suman: la no renovación de los contratos temporales, la extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador (debido a una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que éste no está dispuesto a aceptar) o las indemnizaciones que recibe un alto directivo.

En estas situaciones, la ruptura de la relación laboral supone tener que pagarle determinadas indemnizaciones que, aunque están excluidas de cotización, no todas ellas están exentas de IRPF.

(sigue en página 6)

Su trabajador no puede elegir horario si no reduce jornada

Si su trabajador no se acoge a la reducción de jornada, no tiene derecho a elegir horario alegando la necesidad de conciliar su vida familiar, personal y laboral. Lo ha dicho el Tribunal Supremo en la primera sentencia sobre elección de horario y conciliación dictada tras la entrada en vigor el pasado año 2007 de la Ley de Igualdad.

Entonces, ¿qué debe hacer su empresa cuándo sí hay reducción de jornada? En este artículo, además de las claves de la sentencia del TS, podrá leer hasta dónde llega el derecho del trabajador que se acoge a la reducción y qué puede hacer usted si el horario que le propone el trabajador supone un perjuicio para su empresa.

(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