

En este número:

IRPF

Nuevo cálculo del tipo de retención por un error de la Agencia Tributaria 2

Despido disciplinario

¿Cómo se despide a un alto directivo? 4

Periodo de prueba

Es posible fijar un nuevo periodo de prueba con un ex-empleado 5

Lactancia

El padre puede disfrutar este permiso aunque la madre sea autónoma 5

[En voz baja...]

Otra vuelta de tuerca a los viajes de trabajo debido a la crisis 11

Entrevista con...

Josep Manel Ventosa, Director de Desarrollo y Políticas Corporativas de RRHH de Banco Sabadell 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



La remuneración por rendimiento se pone a prueba en tiempos de crisis

En un contexto económico como el actual, en muchas empresas puede resultar una temeridad aumentar el sueldo a sus empleados, incluso aunque sea una mera actualización del poder adquisitivo. En estas circunstancias, hasta la retribución por objetivos puede no ser un incentivo real porque, aún cuando sean objetivos menos ambiciosos, las dificultades para alcanzarlos son mayores de lo habitual.

Por eso es necesario analizar los puntos críticos de la retribución por objetivos, buscando un nuevo enfoque en los criterios de la retribución variable, y siempre teniendo en cuenta que el objetivo de esta forma de retribución no es proporcionar un sobresueldo más o menos fijo a los trabajadores, sino discriminar positivamente a los mejores y premiar los resultados, no simplemente el trabajo o el esfuerzo.

(sigue en página 9)

Cómo “videovigilar” a sus trabajadores de forma 100% legal

Su empresa puede adoptar las medidas que considere para controlar que sus trabajadores cumplen sus obligaciones y deberes laborales. Instalar cámaras de videovigilancia es una de estas medidas de control pero, dado que éstas permiten captar imágenes de personas identificables, la videovigilancia está sujeta a la normativa de protección de datos personales (LOPD). Además, al ser un medio tan invasivo, exige cumplir cuidadosamente ciertos requisitos para que no se vulneren derechos fundamentales de los trabajadores.

Le damos las 11 pautas que debe tener en cuenta su empresa si va a implantar sistemas de videovigilancia.

(sigue en página 3)

Extinción de contrato y cálculo de la indemnización

Algunas extinciones de contrato conllevan abonar al trabajador que deja la empresa una indemnización. Sea cual sea la causa que motive la extinción del contrato (despido objetivo o disciplinario, fin de contrato temporal, etc), le explicamos con todo detalle los seis pasos que debe seguir para calcular la indemnización que le corresponde al trabajador, que son los siguientes:

- 1.- Salario diario
- 2.- Días de indemnización
- 3.- Antigüedad
- 4.- Importe de la indemnización
- 5.- Límite de la indemnización
- 6.- Fiscalidad

(sigue en página 6)

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