

En este número:

Retrasos al pagar el salario

El trabajador puede pedir la resolución de su contrato aunque la empresa esté en concurso 4

Buenas prácticas de RRHH

Involucrar a los empleados en el reciclado de papel 4

Protección de Datos (LOPD)

Novedades de las que debe tomar nota su empresa 5

Descenso de actividad

¿Se pueden modificar los contratos de algunos trabajadores y pasarlos a tiempo parcial? 10

Excedencia voluntaria

Hasta cuándo conserva el trabajador el derecho de reingreso 10

Entrevista con...

César López Díaz, Director de Recursos Humanos de Canon España 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



Batería de novedades legales

3 nuevas medidas de Fomento del Empleo para 2009

Su empresa puede beneficiarse de tres nuevas medidas aplicables inicialmente hasta el 31 de diciembre de 2009 (RD-Ley 2/2009, de 6.03.09; BOE de 7.03.09, convalidado por el Congreso de los Diputados por Resolución de 26.03.09; BOE de 3.04.09).

1.- Bonificaciones por contratar desempleados: desde el pasado 8 de marzo, si su empresa contrata indefinidamente a un desempleado (beneficiario de la prestación o subsidio de desempleo o de la renta activa de inserción), podrá beneficiarse de una bonificación del 100% en la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes hasta alcanzar, como máximo, el importe de la prestación que tenga pendiente de percibir el trabajador (para calcularlo deberá pedirle un certificado del SPEE-Inem),

(sigue en página 2)

¿Son obligatorios los reconocimientos médicos?

Su empresa está obligada a garantizar la vigilancia de su salud a todos los trabajadores, tengan el tipo de contrato que tengan. Y no sólo al inicio de la relación laboral, sino también periódicamente, en relación con los riesgos asociados a sus puestos de trabajo. El coste de estas pruebas siempre es a cargo de la empresa, que en ningún caso puede repercutirlo en el trabajador. Es importante que su empresa, a la vez que ofrece a sus trabajadores el plan de reconocimientos médicos, les recuerde su carácter voluntario (pues algunos trabajadores pueden no estar realmente interesados en ellos) y que, tanto vayan a someterse a ellos como si no, plasmen su decisión por escrito, para que queda constancia de que su empresa ha cumplido su obligación de ofrecerlos.

(sigue en página 9)

Nuevas reglas de juego con los autónomos

Cuando hace un año y medio se aprobó el Estatuto del Trabajador Autónomo, surgió una figura completamente nueva: el trabajador autónomo económicamente dependiente (TAED), es decir, el que recibe al menos el 75% de sus ingresos de un solo cliente.

Quedaba por definir un modelo del contrato que obligatoriamente tendrían que firmar el empresario y el autónomo económicamente dependiente, que ya ha sido aprobado y ha entrado en vigor. Le damos todas las pautas que debe seguir su empresa, tanto si va a contratar los servicios de un nuevo profesional que va ser TAED respecto a su empresa, como si alguno que ya trabaja para su empresa le dice que lo es.

(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