

En este número:

Buenas prácticas de RRHH

Turnos "antiestrés" para mejorar la salud y la conciliación familiar 2

Permiso sin sueldo, excedencia o suspensión

¿Qué acuerdo es más conveniente? 4

Despido

Es nulo el despido de una trabajadora embarazada (aunque la empresa no sepa que lo está) 8

Permisos retribuidos

Una citación de Hacienda no da derecho a un permiso 11

Entrevista con...

Juencio Maeztu, Director de Recursos Humanos de Ikea 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



Despido objetivo por causas económicas

Las empresas en pérdidas pueden despedir casi sin dar explicaciones

Si su empresa se encuentra en una situación de crisis que le obliga a plantearse reducir costes de personal, el Tribunal Supremo se lo ha puesto más fácil. A partir de ahora, para que los despidos objetivos por causas económicas sean considerados procedentes ya no es necesario justificar que la reducción de plantilla asegura la viabilidad de la empresa ni que ésta haya adoptado otras medidas encaminadas al mismo fin.

Además de los detalles de la sentencia, podrá leer todas las claves para poder realizar un despido por causas económicas: cómo tiene que ser la situación económica para justificar el despido, cómo decidir quiénes van a ser los trabajadores afectados por el despido, qué tiene que ocurrir para poder volver a contratar trabajadores para los mismos puestos y todas las pautas para llevar a cabo con total seguridad este despido.

(sigue en página 3)

Contratos bonificados: cuánto puede ahorrarse

Contratar trabajadores de colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral (mujeres, mayores de 45 años, menores de 30, discapacitados...) le permite obtener bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social que pueden suponer un ahorro importante para su empresa, tanto si los contratos se realizan a jornada completa como a tiempo parcial. Sin embargo, celebrar contratos bonificados implica que tanto la empresa como el trabajador contratado cumplan una serie de requisitos. Además, si después despide a un trabajador con contrato bonificado, este despido puede penalizar sus futuras contrataciones bonificadas.

(sigue en página 6)

Ahorrar energía con la colaboración de los trabajadores

La energía es cara y contaminante. Por eso todos coinciden en la necesidad de potenciar el ahorro de energía y proteger el medioambiente. Muchas compañías han desarrollado planes medioambientales encaminados a conciliar el desarrollo económico con el respeto al entorno, y han convertido a los trabajadores en protagonistas de estos planes. De esta forma, los empresarios hacen un gesto de responsabilidad social que también es una inversión para la empresa y los trabajadores se comprometen también con la sostenibilidad.

(sigue en página 9)

Boletín de Suscripción



Envíenos este boletín al FAX:
914 170 054

SÍ, quiero suscribirme al boletín PractiLetter Laboral

Mi Suscripción incluye:

- 11 ejemplares de PractiLetter Laboral durante un año.**
- Acceso exclusivo al Archivo Online de Documentos de PractiLetter Laboral.**
- Servicio de e-Alertas:** con las noticias laborales más relevantes directamente en mi e-mail.
- 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