

En este número:

Fomento del empleo

Se acaba la bonificación por contratar desempleados 2

Autónomos

dependientes (TAED)

La indemnización tributa en el IRPF 8

Plus de peligrosidad

Sólo se abona los días que se trabaje 8

Consultoría de recursos humanos

Cómo buscar un consultor y acertar 9

Cestas de Navidad

¿Se pueden suprimir sin más? 11

Entrevista con...

Francesc Beltrán, Director de Recursos Humanos de Henkel Ibérica 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.practiletter.com



Permiso por matrimonio: 15 días (... o más)

Hasta ahora todo el mundo tenía claro que el permiso por matrimonio era de 15 días naturales. De hecho, así lo especifica el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, ahora el Tribunal Supremo ha hecho una interpretación diferente del art. 37.3.a del ET que favorece al trabajador y perjudica al empresario.

En definitiva, el TS considera que si un trabajador se casa en uno de sus días libres (por ejemplo en sábado), entonces el permiso empieza a contar el primer día laborable para el trabajador (es decir, el lunes). Dicho de otro modo, que en la mayoría de los casos un trabajador que contrae matrimonio tendrá derecho a 17 días y no a 15 como venía siendo hasta ahora.

Repase todas las claves del permiso por matrimonio (segundas y posteriores nupcias, parejas de hecho, coincidencia con otros permisos, etc.).

(sigue en página 4)

Gripe A y trabajadoras embarazadas: cómo debe actuar su empresa

El embarazo es un factor de riesgo ante la gripe A. Por ello, las embarazadas son uno de los colectivos fijados por el Ministerio de Sanidad para que este mismo mes puedan empezar a recibir la vacuna contra la gripe, por lo que su empresa tiene que conocer cuál es su papel en este asunto. Pero las obligaciones de su empresa respecto a las trabajadoras embarazadas van más allá.

Para empezar, su empresa tiene que reevaluar el nivel de riesgo de cada puesto de trabajo ocupado por una trabajadora embarazada (bajo, medio y alto) y, a partir de ahí, actuar en consecuencia.

(sigue en página 3)

TC2, nóminas... ¿puede su empresa exigirselos a un contratista?

Hasta ahora, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) se oponía a que el subcontratista justificara ante el contratista estar al corriente en el pago de los salarios y de las cuotas de la Seguridad Social entregando para ello las nóminas o los TC2 de sus trabajadores sin el consentimiento de éstos. Sin embargo, ahora ha cambiado de criterio y entiende que comunicar al empresario principal las nóminas y los TC2 es conforme con la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

No obstante, y pese a dar marcha atrás en su modo de proceder, la AEPD pone un límite, que podrá conocer en este artículo.

(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.

WP

* Precios vigentes en junio 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