

BLOC DE NOTAS- LABORAL



Año 1 – Número 1 – 2014

JOSE A. BURGOS GONZÁLEZ
Grupo JOMAR, Asesores & Consultores, S.L.
CL. Escritor Antonio Ramos, núm. 27
29013 – Málaga

☎ 679 652 155

☎ 952 654 830

✉ jose@jomarempresas.es

🌐 www.jomarempresas.es

INDICE:	
Periodo de prueba – Reducción del plazo	2
Seguridad Social – ¿Cómo han quedado las dietas?	3
Salarios y remuneraciones – Tengo que reducir el sueldo	5
Movilidad funcional – Necesito que atienda las llamadas	7
Salario y remuneraciones – Ahorre en horas extras	9
Desempleo – No perderá el paro	11
Regulación de empleo – Quiero sacarte del ERE	13
Sistema RED – Deberá comunicar los salarios	15
Contrato de trabajo – También por ETT	16

PERÍODO DE PRUEBA

Reducción del plazo

Usted ha escuchado que se ha reducido el período de prueba de los contratos temporales. ¿Qué hay de cierto en ello?

Como norma general, el período de prueba para los trabajadores titulados no puede superar los seis meses, ni los dos meses para el resto de empleados (o tres, en caso de empresas que tengan menos de 25 empleados). Pues bien, salvo que el convenio diga lo contrario, esta duración se *ha reducido a un mes* para los contratos de interinidad, eventuales o de obra, *cuando dichos contratos tengan una duración no superior a seis meses*. Ello con independencia de que el trabajador sea técnico titulado o no.

Este cambio sólo se aplica a las contrataciones efectuadas *a partir del 22 de diciembre*. A efectos prácticos, vea cómo le afecta esta medida:

- En los *contratos de obra o servicio* no es necesario reflejar una fecha de finalización, ya que la duración de la obra es incierta. No obstante, si usted sabe que la obra va a durar más de medio año, refleje en el contrato la duración aproximada. Así podrá aplicar el período de prueba general, y no el reducido de un mes.

- Si su empresa necesita firmar un *contrato eventual de seis meses*, verifique si su convenio amplía la duración máxima prevista en la ley (que es, precisamente, de seis meses). En caso afirmativo, puede interesarle formalizar el contrato por seis meses y una semana, para aplicar un período de prueba superior.
- En los *contratos de interinidad* que cubran una maternidad o una IT, el período de prueba siempre será de un mes, dado que la baja por maternidad no se alargará más de cuatro meses, y la duración de la IT es, en principio, incierta para la empresa.

Ahora bien, por mucho que su convenio establezca un período de prueba de más de un mes para los empleados de un determinado grupo profesional, usted no podrá aplicarlo si el contrato es inferior a seis meses. Para ello, el convenio debería indicar explícitamente que el período de prueba superior a un mes *también es aplicable para los contratos que vayan a durar seis meses o menos*.

☞ *Los contratos de obra o servicio, los eventuales y los de interinidad que vayan a durar seis meses o menos no podrán tener un período de prueba superior al mes.*

SEGURIDAD SOCIAL

¿Cómo han quedado las dietas?

Tras los recientes cambios normativos, la mayoría de retribuciones en especie deben cotizar. Ahora bien, ¿qué ha ocurrido con las dietas y los gastos de viaje? ¿Deben cotizar si son gastos necesarios para ejercer la actividad?

Su empresa cuenta con diversos comerciales que están todo el día viajando. Si les paga las comidas, los gastos de gasolina y los peajes, ¿debe empezar a cotizar por todas esas cuantías?

GASTOS DE MANUTENCIÓN

Respecto a los gastos de manutención y estancia, no se ha producido ningún cambio. Por lo tanto, *las dietas siguen estando exentas de cotizar*, igual que ocurría hasta ahora. Es decir:

- Cuando se hayan devengado por el desplazamiento a un municipio diferente al del centro de trabajo habitual, así como del que constituya la propia residencia del trabajador.
- Siempre que el desplazamiento a un mismo destino no supere los nueve meses de forma ininterrumpida (en dicho cómputo, no hay que descontar las vacaciones ni otras posibles interrupciones de trabajo). Por ejemplo, si un trabajador de Málaga es desplazado a Sevilla desde el 1 de enero hasta el 15 de octubre, deberá cotizar por las dietas desde el primer día aunque haya hecho vacaciones en agosto.

Las dietas suponen un gasto deducible para la empresa, y tampoco tributan en el IRPF del trabajador. Ahora bien, deben acreditarse los días y lugares de desplazamiento, y no pueden superar los siguientes límites según el lugar de destino:

	España	Extranjero
Con pernocta	53,34 Euros	91,35 Euros
Sin pernocta	26,67 Euros	48,08 Euros

Si las dietas abonadas superan los importes indicados, deberá cotizar por el exceso, y los trabajadores también deberán tributar en el IRPF por dicho exceso. En caso de que usted las pague de forma fija y periódica, sin compensar ningún desplazamiento en concreto y sin que existan justificantes, deberá cotizarse y tributarse por su totalidad. En estos casos se considera que se trata de un complemento salarial más.

GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

Si su empresa paga también los gastos de locomoción soportados por el trabajador, por haberse desplazado con un vehículo propio, no deberá cotizar hasta el límite de 0,19 euros por kilómetro recorrido. De este modo, si un trabajador se desplaza en su

coche para realizar unas gestiones a 100 kilómetros de su centro de trabajo, la empresa podrá pagarle 19 euros (100 x 0,19) que no deberán cotizar. A estos efectos, también están exentos los gastos de peaje y de aparcamiento que se justifiquen.

Si el desplazamiento laboral del trabajador se efectúa en un transporte público, está exento de cotizar la totalidad del gasto que se pueda justificar. Ahora bien, el desplazamiento debe efectuarse a un municipio distinto al del centro de trabajo.

Así pues, si su empresa está en Málaga y uno de sus comerciales va en autobús a visitar a un cliente de Torremolinos, ese gasto no cotizará si usted conserva el tique o la factura.

Es decir, si su empresa venía pagando a los trabajadores otros gastos relacionados con la comida o con el transporte no incluidos en este artículo (por ejemplo, los cheque restaurante o el plus transporte), ahora sí que deberá cotizar íntegramente por ellos.

☞ *Las dietas siguen estando exentas igual que ocurría hasta ahora. En cuanto a los gastos de viaje por desplazamientos laborales, no cotizan si se realizan en medios de transporte público, o hasta la cuantía de 0,19 euros por kilómetro.*

SALARIOS Y REMUNERACIONES

Tengo que reducir el sueldo

Una empresa no puede pagar los salarios previstos en convenio y está pensando en reducir su cuantía. ¿Qué procedimiento debe seguir? ¿Qué reducciones suelen pactarse en estas situaciones?

Su empresa en cuestión cumple los requisitos para iniciar un “descuelgue salarial” (es decir, dejar de aplicar el convenio colectivo), ya que durante dos trimestres consecutivos su nivel de ingresos o ventas se ha reducido respecto a los mismos trimestres del ejercicio anterior.

NEGOCIACIONES.

Si usted se encuentra en esta situación, deberá abrir un *período de consultas con los trabajadores de una duración máxima de 15 días*. Si su empresa no cuenta con representantes, se puede constituir una comisión de un máximo de tres trabajadores elegidos democráticamente por éstos. A partir de ahí:

- Si este período acaba con acuerdo, podrá aplicar las nuevas condiciones. Eso sí, el descuelgue sólo podrá mantenerse hasta la fecha en que sea de aplicación un nuevo convenio. (En ese momento, si no pudiese aplicar las nuevas condiciones, debería iniciar un nuevo procedimiento de descuelgue.)
- Si no se ha llegado a ningún acuerdo, el cambio no es automático. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio para que ésta se pronuncie.

Mediante el descuelgue también puede dejar de aplicar otras condiciones relacionadas con la jornada de trabajo, el horario, los turnos, las funciones, el sistema de trabajo y el rendimiento, o las mejoras en las prestaciones de la Seguridad Social. De este modo:

- Si su convenio prevé una jornada de 9 h a 17 h en verano, usted podrá solicitar la inaplicación de esta medida si las ventas de su empresa se ven reducidas por el hecho de abrir el mediodía.
- Si el convenio le obliga a complementar las bajas hasta el 100% del salario desde el primer día, podrá no aplicar dicho complemento si puede acreditar causas productivas, organizativas, técnicas o económicas.

REDUCCIÓN DE SALARIOS.

A la hora de negociar rebajas salariales (ya sea a través de un descuelgue, o bien a través de una modificación sustancial), las empresas suelen proponer unos porcentajes de reducción siguiendo un escalado. Fije este escalado por tramos, de forma que, por ejemplo, los primeros 10.000 euros de salario no se reduzcan, los siguientes 10.000 se reduzcan en un 5%, y así progresivamente. Por ejemplo:

Tramo	%	Reducción si sueldo previo de...		
		20.000	30.000	40.000
De 0 a 10.000	0%	0	0	0
10.001 a 20.000	10%	1.000	1.000	1.000
20.001 a 30.000	15%	-	1.500	1.500
30.001 a 40.000	20%	-	-	2.000
Salario final		19.000	27.500	35.500
% Reducción		5%	8,33%	11,25%

Si su empresa cuenta con trabajadores a tiempo parcial, pacte que en estos casos la cuantía de los tramos se reducirá en la misma proporción en la que esté reducida la jornada. Es decir, y siguiendo con el ejemplo, para un trabajador con un 60% de jornada, los tramos serán de 6.000 euros en lugar de 10.000. Eso sí, tiene que saber que algún tribunal considera que estas distinciones no son válidas, y que la escala debe aplicarse de la misma forma a los contratos a tiempo completo y a los contratos a tiempo parcial.

☞ *Si se quiere pagar sueldos inferiores a los previstos en el convenio, deberá iniciarse un procedimiento de descuelgue salarial. Las reducciones a implantar pueden calcularse aplicando porcentajes en función de una escala salarial.*

MOVILIDAD FUNCIONAL

Necesito que atiendas las llamadas

Uno de sus empleados ha cogido la baja, y en lugar de contratar a un sustituto, su empresa va a recolocar a otro trabajador en ese puesto. ¿Qué ocurre si las funciones son inferiores? ¿Puede reducirle el sueldo?

Pongamos como ejemplo que su recepcionista ha cogido la baja, y usted no quiere perder tiempo ni dinero buscando a un sustituto. Por ello, va a reubicar a uno de los administrativos para que realice las funciones de recepcionista mientras dure la IT. ¿Puede realizar ese cambio sin más? ¿Qué ocurre con el sueldo del afectado?

MOVILIDAD DESCENDIENTE.

Si el cambio de funciones se lleva a cabo *dentro del mismo grupo profesional*, usted puede cambiar las tareas de un trabajador de forma unilateral, en ejercicio de su poder de dirección. En concreto:

- No debe iniciar ningún procedimiento especial (a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, en una modificación sustancial o en un descuelgue de convenio). Tampoco es necesario que alegue causa alguna, ni es preciso dar un preaviso mínimo.
- El cambio puede llevarse a cabo de forma temporal o indefinida. Si a su recepcionista le conceden una incapacidad permanente, podrá mantener al administrativo que ha reubicado en las nuevas funciones de forma definitiva.

Para saber si las funciones pertenecen al mismo grupo profesional en el que está encuadrado el trabajador afectado, consulte el convenio y los contratos de los afectados. De este modo, si el convenio prevé que dentro del grupo profesional 2 están incluidos los recepcionistas, los secretarios y los administrativos, usted podrá ordenar todos los cambios de funciones que crea conveniente entre los trabajadores que ocupen esos puestos.

¿QUÉ HAGO CON EL SUELDO?

Si las nuevas tareas corresponden a un puesto que tiene un salario inferior (dentro de un mismo grupo pueden existir diferentes niveles salariales), deberá mantener al afectado con el mismo sueldo que venía cobrando. Ahora bien, si estaba percibiendo algún *complemento ligado al puesto de trabajo anterior*, sí que se lo podrá suprimir:

- Si el sueldo según convenio de un administrativo es de 1.000 euros, y el sueldo de un recepcionista es de 900, el trabajador reubicado tendrá derecho a seguir cobrando 1.000 euros.
- Si aparte de esos 1.000 euros el trabajador cobraba 100 euros como complemento de idiomas (porque

en sus funciones de administrativo debe contactar con clientes extranjeros), podrá eliminar dicho complemento mientras ejerza las funciones de recepcionista.

Si el cambio dentro de un mismo grupo es ascendente (el trabajador pasa a realizar funciones que van ligadas a un sueldo superior), sí que le deberá pagar la nueva retribución más alta. Sin embargo, el afectado no consolidará esas funciones. Es decir, usted podrá “devolverlo” a su antiguo

puesto cuando quiera, y volver a abonarle el sueldo anterior.

Si el cambio de funciones se produce fuera del mismo grupo profesional, entonces sí que deberá acreditar que existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, y el cambio sólo podrá mantenerse durante el tiempo imprescindible. Si el cambio es “hacia arriba” durante más de seis meses en un año o más de ocho meses en dos, el trabajador podrá reclamar el ascenso y que se consolide su nuevo cargo.

☞ *Mientras no le cambie de grupo profesional, usted podrá modificar las tareas del trabajador cuando quiera y como quiera. Ahora bien, no podrá reducirle el sueldo, pero sí podrá dejar de abonar los complementos de puesto de trabajo.*

SALARIOS Y REMUNERACIONES

Ahorre en horas extras

En determinados momentos del año sus empleados trabajan más de ocho horas diarias. Vea algunas medidas que puede llevar a cabo para ahorrarse el pago de horas extras.

La actividad de su empresa es cíclica. Existen momentos del año en los que se le acumula el trabajo, pero en otros meses la actividad está parada. ¿Cómo puede gestionar la situación sin aumentar los costes de personal?

Primera medida

En su empresa la jornada laboral es de ocho horas diarias, de lunes a viernes. Si usted quiere que sus trabajadores hagan alguna hora extra, debe acordarlo con ellos (en general, no están obligados a realizarlas) Pues bien, antes de hacer horas extra, recuerde que *puede distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual*, de forma unilateral. Así pues, si la jornada anual es de 1.750 horas, usted dispone de 175 horas para distribuir a su conveniencia, quedando obligados los trabajadores a aceptar dicha distribución.

Tenga en cuenta, no obstante, que el límite legal de la jornada ordinaria es de nueve horas (aunque el convenio, o por acuerdo con los representantes de los trabajadores, puede ampliar dicho límite a 12 horas). Por tanto:

- Si el convenio no dice nada y tampoco hay acuerdo con los representantes de los trabajadores, la distribución irregular deberá realizarse respetando el límite

máximo de las nueve horas. Por ejemplo, usted podrá hacer que los martes (día de más trabajo) sus empleados trabajen nueve horas, y que los viernes sólo trabajen siete.

- Si su convenio amplía ese límite máximo, la distribución irregular podrá realizarse dentro de ese límite ampliado.

Para llevar a cabo la distribución irregular, se debe preavisar al trabajador con cinco días de antelación, y se debe compensar el exceso dentro de los 12 meses siguientes. De este modo, si un empleado trabaja 11 horas el 15 de abril, se le deben compensar las horas que ha hecho de más antes del 15 de abril del siguiente año. Hasta ahora, la compensación se debía efectuar dentro del año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre), por lo que este cambio le da más flexibilidad.

Segunda medida

Si su empresa agota el 10% de distribución irregular y aún necesita que sus empleados trabajen más horas, no le quedará más remedio que acudir a las horas extras. Si los trabajadores aceptan su realización, las horas extras se pueden compensar con horas de descanso equivalente *dentro de los cuatro meses siguientes a su*

realización (salvo que haya pactado otra cosa o que el convenio diga lo contrario).

Tercera medida

En otros casos, quizá no sea necesaria la realización de horas extras, pero sí que determinados empleados estén a disposición de la empresa en cualquier momento (sería el caso de un técnico informático que debe estar localizable las

24 horas del día por si se produce un fallo en el servidor).

Esas horas en las que el trabajador está a disposición de la empresa no computan como horas trabajadas. No obstante, deberá añadir en nómina un *plus de disponibilidad*, a efectos de retribuir esa especial característica de su puesto de trabajo.

- ☞ *No pague horas extras mientras pueda distribuir de forma irregular la jornada de trabajo. Si supera el 10% permitido, compense el exceso de horas trabajadas con horas de descanso dentro de los cuatro meses siguientes.*

DESEMPLEO

No perderás el paro

Un cliente quiere montar una empresa, por lo que le ha preguntado qué incentivos puede solicitar. Además, como está cobrando el paro, quiere saber qué ocurriría si el negocio no acaba de funcionar...

INCENTIVOS.

Si el desempleado es menor de 30 años, o de 35 si es mujer, o si tiene una discapacidad de como mínimo el 33%, tiene derecho a *capitalizar el 100% de la prestación por desempleo* para financiar las inversiones necesarias para montar su propio negocio. Si no cumple con los requisitos de edad o discapacidad citados, podrá capitalizar como máximo el 60%.

Además, existen incentivos para financiar las cuotas de la Seguridad Social:

- Si las inversiones anteriores son inferiores a la cuantía que puede capitalizar (o si no necesita invertir nada), *puede utilizar el desempleo para pagar las cuotas de autónomos*. Esta subvención mensual será fija durante toda la actividad e igual a la cuota que le salga a pagar al autónomo en el momento de darse de alta (a no ser que en algún momento quede por debajo de la cuota mínima, en cuyo caso se tomará este importe).
- Si el autónomo causa alta inicial en el RETA (o no ha estado de alta en los cinco años anteriores), o si tiene menos de 30 años (35 si es mujer), tendrá derecho a una *bonificación de entre un 30% y un 80% de su cuota*, dependiendo del colectivo al que pertenezca.

Asimismo, si el emprendedor es menor de 30 años y no va a tener trabajadores a su cargo, también podrá *compatibilizar el cobro del paro con su actividad como autónomo*. Para poder tener derecho a este incentivo –el cual podrá disfrutarse como máximo durante 270 días–, deberá efectuarse la solicitud durante los primeros 15 días de actividad.

¿PODRÉ REANUDAR EL PARO?

Si la actividad por cuenta propia no funciona, el trabajador puede reanudar el cobro de la prestación por desempleo que suspendió al darse de alta como autónomo. En este caso:

- El trabajo por cuenta propia debe haber durado menos de dos años. La actividad puede haber durado menos de cinco años si el autónomo causó alta inicial en el RETA siendo menor de 30 años.
- No debe haber agotado el importe de la prestación que dejó en suspenso. Así pues, si en su día le quedaban 8.000 euros por cobrar, pero invirtió 5.000 euros para montar el

negocio y ha gastado 3.000 financiando sus cuotas de autónomo, no podrá reanudar el paro.

En cualquier caso, la solicitud para poder volver a cobrar el desempleo debe efectuarse dentro de un plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la baja en el RETA. Si no se efectúa la gestión dentro de este plazo, podrá solicitarse igualmente la reanudación del cobro, pero ésta surgirá efectos *a partir de la fecha de la solicitud*. En consecuencia, los días que hayan pasado entre la fecha de la baja y aquella en la que se hubiera efectuado la solicitud ¡computarán como días consumidos de la prestación!

☞ *Las personas que inicien una actividad por cuenta propia pueden beneficiarse de importantes beneficios a la hora de arrancar el negocio. Además, si dejaron en suspenso una prestación por desempleo, podrán reanudarla si la actividad no funciona.*

REGULACIÓN DE EMPLEO

Quiero sacarte del ERE

Su empresa está inmersa en un ERE de suspensión de contratos. Si el nivel de ventas está aumentando y usted necesita la ayuda de más trabajadores, ¿puede dejar sin efecto la suspensión y hacer que vuelvan los afectados?

Usted pactó con los representantes de los trabajadores la suspensión de algunos contratos de trabajo por un año. Si al cabo de seis meses las perspectivas mejoran y necesita volver a contar con alguno de los afectados, ¿puede obligarles a volver antes de lo previsto? ¿Qué ocurre si se niegan?

DESAFECTACIÓN.

Como norma general, los acuerdos alcanzados en la negociación de un ERE no se pueden modificar. Por tanto, *no puede obligar* a un trabajador con el contrato suspendido a volver a prestar sus servicios con normalidad.

Ahora bien, sí que es posible pactar la “desafectación” de los trabajadores si se llega a un acuerdo con la comisión negociadora del ERE. Para ello, reúname con dicha comisión y exponga la situación de forma clara:

- Explique las causas que han hecho que la situación de la empresa mejore. Por ejemplo, acredite que el incremento de pedidos de las últimas semanas no se puede absorber sin más trabajadores, y que el hecho de no atender esas demandas pondría en riesgo la viabilidad de la compañía.

- Argumente por qué necesita sacar del ERE a algunos trabajadores y no a otros. De este modo, si entre los afectados por la suspensión hay empleados de administración y operarios de la fábrica, exponga que sólo necesita volver a contar con los operarios para poder fabricar los productos demandados.

Si la comisión negociadora acepta la “desafectación”, deje constancia del pacto. Por ejemplo, transcriba las reuniones mantenidas reflejando los puntos acordados (qué trabajadores salen del ERE, durante cuánto tiempo, etc.). A partir de ahí, comunique esta situación al SEPE antes de que la medida se vaya a llevar a cabo. En caso contrario, podrá ser sancionado con multa de 6.251 euros.

SIN ACUERDO.

No obstante, puede ocurrir que los trabajadores no estén de acuerdo con la propuesta. Por ejemplo:

- El afectado no quiere salir del ERE (porque está cobrando el paro, porque está trabajando en otro sitio, etc.). De la misma forma que con un ERE en marcha no pueden realizarse despidos, cabe entender que tampoco puede obligarse a un

afectado a reanudar el trabajo antes de tiempo.

- La comisión negociadora puede discrepar de las personas elegidas para volver a trabajar. O puede alegar que la empresa nunca ha tenido dificultades y que ahora lo demuestra teniendo que contratar nuevamente a los afectados.

En ambos casos, la “desafectación” podrá ser impugnada ante los tribunales. En ese

caso, si usted no acredita la existencia de causas objetivas que justifiquen la medida, ésta será anulada. Para evitar encontrarse con este tipo de situaciones, durante el período de consultas del ERE, pacte que la empresa podrá dejar de aplicar la suspensión (o la reducción de jornada) si se reciben pedidos que produzcan puntas de trabajo inesperadas, si la situación económica mejora, si se captan nuevos clientes, etc. Este pacto, además, ayudará a que la negociación acabe en acuerdo.

- ☞ *Si durante la vigencia de un ERE temporal su empresa necesita contar con alguno de los trabajadores afectados, deberá llegar a un acuerdo con la comisión negociadora y comunicar esta situación a la Administración.*

SISTEMA RED

Deberá comunicar los salarios

A partir del mes de marzo, todas las empresas estarán obligadas a comunicar mensualmente a la Seguridad Social el importe íntegro que cobren todos los trabajadores. En concreto:

- Deberán notificarse *todos los conceptos retributivos* que se abonen, indicando si están incluidos o no en la base de cotización. De este modo, deberá comunicar si abona dietas, si paga el coche de empresa o el alquiler de la vivienda, si ha abonado una indemnización por despido, etc.
- Esta notificación deberá efectuarse independientemente de si el trabajador cotiza por base mínima o por base máxima. Es decir, si uno de sus trabajadores cobra 6.000 euros al mes, usted deberá comunicar igualmente qué conceptos forman la totalidad de ese salario.

Esta nueva comunicación podrá efectuarse a través del programa Winsuite, de la misma forma que hasta ahora pueden comunicarse los movimientos a la Seguridad Social y los TC de cada mes. El hecho de incumplir esta obligación supone una infracción leve, sancionable con multas de 60 a 625 euros.

☞ *A partir de marzo, todas las empresas estarán obligadas a comunicar la totalidad de las percepciones que reciba un trabajador.*

CONTRATOS DE TRABAJO

También por ETT

Un conocido suyo suele contratar a jóvenes mediante contratos en prácticas. Si usted no quiere perder tiempo buscando a candidatos que cumplan con los requisitos necesarios para firmar este tipo de contratos, ¿sabe que también puede firmarlos a través de una ETT?

Desde 2013 las ETT ya podían firmar contratos de formación para ceder a los afectados a las empresas usuarias. Pues bien, a partir de ahora, *también pueden efectuar contratos en prácticas*. Recuerde que en esta modalidad:

- El contrato puede durar hasta dos años; y si se firma por un tiempo inferior, pueden efectuarse hasta dos prórrogas.
- Si el convenio no dice lo contrario, se puede pagar a los trabajadores el 60% del sueldo según convenio durante el primer año, y el 75% durante el segundo.

Además, si tras el contrato de puesta a disposición firmado con la ETT usted necesita incorporar al trabajador de forma indefinida en su empresa, podrá acogerse a una bonificación de 500 euros anuales (700 si es mujer) durante tres años, si su empresa tiene menos de 50 trabajadores.

☞ *Las ETT también pueden cederle a trabajadores en prácticas. Si posteriormente transforma el contrato en indefinido, podrá aplicar bonificaciones.*