

# BLOC DE NOTAS- LABORAL



**Año 1 – Número 5 – 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](mailto:jose@jomarempresas.es)

 [www.jomarempresas.es](http://www.jomarempresas.es)

<b>INDICE:</b>	
Regulación de empleo – ¡Lleva una doble contabilidad!	2
Seguridad Social – No asuma la prestación	3
Seguridad Social - ¿Qué bonificación me sale más a cuenta?	5
Recurso Humanos – Implante un bonus efectivo	7
Condiciones de trabajo – Se niega a hacer horas extras	9
Derechos y obligaciones del empresario – Responsabilidad en la contrata	11
Despido – Te readmito en otro centro	13
Impuestos – No aplique el 2%	15
Sistema RED – Nuevas comunicaciones	16

## REGULACIÓN DE EMPLEO

### ¡Lleva una doble contabilidad!

*Su empresa está en dificultades y usted se está planteando iniciar un ERE. Pues bien, si lleva contabilidad en “B”, vaya con cuidado...*

Según la contabilidad oficial, las ventas de los dos últimos trimestres son inferiores a las de los mismos trimestres del año anterior, por lo que su empresa está en condiciones de justificar un ERE por causas económicas. Pero resulta que también realiza operaciones al margen de la contabilidad oficial (es decir, operaciones en “B”). ¿Deberá computar también estas ventas para saber si el ERE está justificado? ¿Qué pasará si oculta estas operaciones a los representantes de los trabajadores?

Pues bien, las cifras en “B” también deben tenerse en cuenta. Por un lado, para saber si se cumplen las causas económicas que justifican el ERE. Y por otro, porque los trabajadores deben tener una visión de la situación *real* de la empresa, para poder negociar con garantías:

- Esa situación real incluye *todas las operaciones realizadas*, y no sólo las declaradas ante Hacienda.
- Si la empresa no facilita *toda* la información y los afectados lo detectan (porque, por ejemplo, alguno de ellos trabaja en el departamento de contabilidad), *el procedimiento acabará siendo nulo*. La ley obliga a las partes a negociar *de buena fe*, y es evidente que esta premisa no se cumple si se oculta información.
- Esto será así incluso aunque después, computando ambas contabilidades, pueda acreditar el descenso de las ventas durante dos trimestres consecutivos. La falta de información inicial “contaminará” todo el procedimiento.

Pero claro, entregar toda la documentación le debilita a la hora de negociar con los afectados, no sólo porque alguno de ellos pueda “amenazarle” con acudir a Hacienda, sino porque también debe entregar copia del expediente a la Autoridad Laboral. Por tanto, antes de plantear un ERE –ya sea de suspensión o de extinción–, pondere la situación y vea la posibilidad de alcanzar un acuerdo que, aunque le resulte más caro, le evitará riesgos.

☞ *Si su empresa lleva una doble contabilidad pero no la entrega durante el período de consultas, el ERE se acabará declarando nulo.*

## SEGURIDAD SOCIAL

### No asuma la prestación

*La empresa de un conocido suyo adeuda alguna cuota a la Seguridad Social. Si uno de sus empleados coge la baja, ¿tendrá problemas para cobrar? ¿Podrían exigir el pago de la prestación a la empresa?*

Su amigo atraviesa un mal momento, y se pregunta si los empleados pueden tener problemas para cobrar prestaciones en caso de irregularidades con la Seguridad Social.

#### FALTA DE AFILIACIÓN.

Muchas empresas demoran el alta de sus trabajadores, intentando “arañar” algunos días de cotización. Pues bien, vea las consecuencias si algún empleado cae en IT durante ese intervalo:

- La empresa será responsable del pago de *toda la prestación si el hecho causante es anterior a la fecha de alta; y ello tanto en bajas por contingencias profesionales como comunes.*
- De este modo, si el empleado empieza a trabajar el 1 de abril, coge la baja el 15 y se tramita el alta el día 16, la empresa responderá incluso aunque regularice la situación después (es decir, aunque el día 16 tramite el alta con efectos del día 1 e ingrese las cotizaciones).

Pero también puede pasar que el trabajador coja la baja estando ya de alta en la empresa, pero que se hayan producido incidencias en las cotizaciones. Vea las situaciones que pueden darse.

#### FALTA DE COTIZACIÓN.

Por no haber tramitado el alta en el plazo correcto, el empleado no cumple los requisitos para acceder a la prestación. Por ejemplo, en una IT por contingencias comunes, no llega al período de carencia de 180 días. Pues bien, en este caso la empresa responderá *en proporción* a los períodos no cotizados (sin perjuicio del ingreso de las cotizaciones no practicadas). También existirá esa responsabilidad proporcional en caso de infracotización (por ejemplo, si cotiza por 800 euros y el trabajador puede demostrar que ha estado cobrando 1.200).

A pesar de no haber cotizado durante algunos meses, el trabajador sí que puede cobrar la prestación que le corresponde (el período de carencia y la base cotizada son correctos). Por ejemplo, el afectado cae de baja por contingencias profesionales –en cuyo caso no se requiere período de carencia– cuando ya se está cotizando por él. En este caso el trabajador cobrará la

prestación de la entidad gestora, y la empresa sólo responderá de las cotizaciones no ingresadas, más los recargos correspondientes y las posibles sanciones.

Por último, podría pasar que, estando el trabajador de alta, no se hubiese cotizado por él en el período de referencia para determinar el importe de la prestación (el mes anterior al de la baja).

En este caso:

- La empresa será responsable del pago si la falta de cotización es permanente o se ha producido durante largos períodos. ¡Atención! Es decir, debe quedar acreditada *la voluntad de la empresa de no cumplir con su obligación de cotizar a la Seguridad Social*.
- En cambio, no habrá responsabilidad de la empresa si el incumplimiento ha sido puntual y no culpable.

Si su empresa prevé que va a estar unos meses sin poder pagar a la Seguridad Social, solicite un aplazamiento de cuotas. De ese modo, constará como si estuviese al corriente de pago, y no correrá el riesgo de responder de las posibles prestaciones.

☞ *El empleado tendrá derecho a las prestaciones. La empresa, por su parte, responderá en caso de que no le haya dado de alta y en caso de que, por culpa de no haber cotizado, el afectado no cumpla el período de carencia.*

## SEGURIDAD SOCIAL

### ¿Qué bonificación me sale más a cuenta?

*Usted ha leído que la tarifa plana es incompatible con otros incentivos. Por lo tanto, si contrata a un trabajador que cumple los requisitos para gozar de más de una bonificación, le interesa conocer cuál le supondrá un mayor ahorro...*

La nueva tarifa plana de 100 euros es incompatible con cualquier otra bonificación a la Seguridad Social sobre el mismo contrato de trabajo. Si está pensando en contratar a un trabajador, ¿qué incentivo le sale más a cuenta?

#### EMPREENDEDORES.

Como su empresa cuenta con menos de 50 trabajadores, la bonificación que más aplica es la relativa al contrato indefinido de apoyo a los emprendedores. Recuerde sus cuantías:

- Si el trabajador tiene entre 16 y 30 años, la bonificación es de 1.000, 1.100 y 1.200 euros anuales durante tres años consecutivos (la bonificación se incrementa en 100 euros al año en caso de contratación de mujeres en sectores con poca presencia femenina).
- Si el empleado tiene más de 45 años, la bonificación será de 1.300 euros durante tres años (1.500 si se trata de una mujer con una ocupación subrepresentada).

Por ejemplo, si su empresa cuenta con diez o más trabajadores, vea si al cabo de tres años le saldrá más a cuenta aplicar la tarifa plana (caso 1), o las bonificaciones del contrato de emprendedores (caso 2) si contrata a un empleado de 50 años:

	Sueldo de 1.000		Sueldo de 2.000	
	Caso 1	Caso 2	Caso 1	Caso 2
Cotización	11.484		22.968	
Ahorro	3.264	3.900	8.928	3.900
<b>Coste</b>	<b>8.220</b>	<b>7.584</b>	<b>14.040</b>	<b>19.068</b>

Como ve en el cuadro, a mayor sueldo del trabajador, mayor ahorro obtendrá si aplica la tarifa plana. Si en lugar de contratar a un mayor de 45 años contrata a un joven de entre 16 y 30 años, el ahorro que se obtiene aplicando uno u otro incentivo será similar si el sueldo ronda los 1.000 euros.

Si su empresa tiene menos de diez trabajadores, el ahorro con la tarifa plana aún será superior, en la medida en que durante el tercer año del contrato podrá aplicarse una reducción adicional del 50% de las cuotas por contingencias comunes.

### **DISCAPACITADOS.**

Si contrata de forma indefinida a un empleado que le aporta un certificado de discapacidad superior al 33%, le saldrá más a cuenta aplicar las bonificaciones específicas para este colectivo. Ello es debido a que *estas bonificaciones son aplicables durante toda la vigencia del contrato*. En concreto, los importes de estos incentivos son los siguientes:

- Si el trabajador tiene menos de 45 años, da derecho a una bonificación de 4.500 euros anuales. Si se trata de una mujer, la cuantía asciende a 5.350. Y si el trabajador tiene 45 o más años, la bonificación será de 5.700 euros.
- Si el contratado tiene determinados tipos de discapacidad (por ejemplo, enfermedad mental, parálisis cerebral o discapacidad intelectual), las bonificaciones oscilan entre los 5.100 y los 6.300 euros anuales.

☞ *Si su empleado da derecho a la tarifa plana y a la bonificación del contrato de emprendedores, verifique qué incentivo le saldrá más a cuenta. Normalmente, a mayor sueldo del trabajador, mayor ahorro obtendrá con la tarifa plana.*

## RECURSOS HUMANOS

### Implante un bonus efectivo

*Sus comerciales ya no venden como antes, por lo que usted está pensando en modificar el sistema de retribución variable. ¿Cómo podría calcular un bonus que motive a todos los vendedores?*

#### ATRACTIVO PARA TODOS.

Su empresa paga un bonus si sus comerciales alcanzan un determinado volumen de ventas. No obstante, pagar un bonus no siempre implica motivación:

- Si el bonus sólo se devenga si se alcanzan los objetivos, se desmotiva a quienes, aun esforzándose, no los alcanzan.
- Si el bonus es fijo, quienes superan los objetivos dejan de esforzarse.
- Y si el variable se devenga desde la primera venta, algunos trabajadores se acomodarán.

Lo ideal es fijar un bonus creciente que se devengue a partir de un determinado porcentaje de cumplimiento de los objetivos, y que siga devengándose si éstos se superan. Esto se consigue aplicando una sencilla fórmula a los objetivos de su empresa:

$$\text{Comisiones} = \text{Comisión fijada} \times [2 - (\text{Objetivo}/\text{Resultado})]$$

Por ejemplo, su empresa fija una comisión de 2.000 euros para los comerciales que alcanzan un volumen de ventas de 150 productos. Pues bien, vea qué comisión deberá pagarles en función de las ventas realizadas según la fórmula anterior:

Ventas	Comisiones	Ventas	Comisiones
75	0	150	2.000
80	250	160	2.125
100	1.000	200	2.500
125	1.600	250	2.800

Fíjese que, con esta fórmula, estimula a quienes se van acercando a los objetivos (la comisión aumenta considerablemente en el tramo de entre 100 y 150 ventas), y sigue incentivando a quienes superan los objetivos, pero con aumentos de comisión más moderados (evitando así que se disparen los costes salariales).

## TRÁMITES.

Al cambiar la forma de calcular el sueldo variable, estará incurriendo en una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Ahora bien, evite iniciar todo el procedimiento, y pacte por escrito este cambio de mutuo acuerdo con sus empleados. Indíqueles que este nuevo sistema les beneficia, en la medida en que no hace falta alcanzar el objetivo mínimo para empezar a cobrar el variable. Además, cuantas más ventas realicen, más bonus devengarán.

Si no cuenta con un sistema de retribución variable y lo va a implantar desde cero, actúe del siguiente modo para evitar problemas con sus trabajadores:

- A principios de cada año, refleje por escrito todas las condiciones. Señale los objetivos para ese ejercicio, y refleje la fecha de devengo (por ejemplo, del 1 de enero al 31 de diciembre) y la fecha en la que se abonará el bonus (por ejemplo, el primer trimestre del año siguiente).
  - Refleje que su empresa abona ese variable *de forma voluntaria para ese año en concreto*, sin obligación para ejercicios futuros. No obstante, si el bonus se paga cada año, después lo tendrá difícil para suprimirlo de forma unilateral e incondicionada.
- ☞ *Para motivar a sus vendedores, aplique una comisión progresiva que empiece a devengarse a partir del momento en que éstos cumplan un determinado porcentaje de los objetivos.*

## CONDICIONES DE TRABAJO

### Se niega a hacer horas extras

*Su empresa ha recibido un pedido inesperado, por lo que necesita que uno de sus empleados haga horas extras. ¿Sabe si el trabajador está obligado a hacerlas? ¿Qué ocurre si se niega?*

Usted tenía entendido que los trabajadores están obligados a hacer horas extras cuando las necesidades de la empresa así lo exigen. ¿Qué es lo que debe tener en cuenta?

#### A TIEMPO COMPLETO.

En general, *la realización de horas extraordinarias por parte de su trabajador es voluntaria*. Por lo tanto, si se niega a hacerlas, usted no podrá hacer nada al respecto.

Ahora bien, en determinados supuestos su empleado sí que estará obligado a realizarlas si usted se lo pide. En concreto:

- *Contrato*. Si lo pactaron en el contrato de trabajo. En este sentido, es válido incluir una cláusula indicando que el trabajador acepta la realización de horas extras cuando la empresa así lo necesite (por ejemplo, si a final de año es necesario realizar el inventario).
- *Convenio*. Si el convenio obliga a su realización en determinados supuestos. Por ejemplo, cuando la empresa reciba pedidos imprevistos cuya no realización produzca perjuicios.
- *Fuerza mayor*. Para reparar siniestros y otros daños urgentes. Por ejemplo, si su empresa se inunda y necesita que sus trabajadores hagan horas para volver a la normalidad.

Si se cumple alguna de las situaciones descritas y su empleado se niega a hacer las horas extras, su actitud supondrá un incumplimiento contractual, por lo que usted *podrá sancionarle*. Acuda a su convenio y verifique qué tipo de sanción podrá imponerle (algunos convenios tipifican como falta grave el hecho de incumplir o desobedecer las órdenes o instrucciones del empresario).

Los menores de edad no pueden hacer horas extras *en ningún caso*. En cuanto a los trabajadores nocturnos (en la mayoría de los casos) y los discapacitados contratados en centros especiales de empleo, tampoco pueden hacer horas extras a no ser que éstas sean necesarias para reparar siniestros y otros daños.

#### A TIEMPO PARCIAL.

Si su empleado trabaja a tiempo parcial, recuerde que las horas extras están prohibidas. Con relación a las horas complementarias (horas adicionales a las contratadas), tenga en cuenta:

- Respecto a las horas complementarias pactadas en contrato, son obligatorias para el trabajador, aunque éste puede no realizarlas en algunos casos (por guarda legal, si está asistiendo a un curso formativo, o si tiene otro empleo a tiempo parcial). El trabajador también puede oponerse a su realización si la empresa incumple alguna de sus obligaciones en esta materia (por ejemplo, el plazo de preaviso para realizarlas).
- Respecto a las complementarias voluntarias, no se puede obligar al trabajador a efectuarlas, ni siquiera en casos de fuerza mayor.

### RECOMENDACIONES.

Aunque no sepa a ciencia cierta si va a necesitar que sus empleados realicen horas extras (o complementarias, si el contrato es a tiempo parcial), pacte igualmente la posibilidad de su realización por escrito. Usted no quedará atado a ofrecer su realización y, en cambio, sus empleados sí que estarán obligados a realizarlas si usted se lo pide.

- ☞ *Su empleado sólo está obligado a hacer horas extras si lo han pactado en el contrato, si así lo prevé el convenio, o en casos de fuerza mayor. Si se niega a su realización en estos casos, podrá sancionarle por incumplimiento.*

# DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

## Responsabilidad en la contrata

*Con el objetivo de ahorrar costes, su empresa va a subcontratar una parte del proceso productivo. ¿Sabe que puede acabar respondiendo de las deudas del contratista? ¿Qué es lo que debe tener en cuenta?*

Usted está pensando en externalizar los servicios logísticos de su empresa. ¿Sabe en qué casos puede responder de las deudas salariales y de Seguridad Social del contratista?

### ACTIVIDAD ESENCIAL.

Para que su empresa pueda responder de las deudas en las que incurra el contratista o subcontratista, *la contrata debe comprender la realización de una obra o servicio que corresponda a la propia actividad* de su empresa. En concreto:

- La actividad debe formar parte del ciclo productivo de su empresa. Es decir, debe resultar indispensable para el negocio, por lo que en caso de no subcontratarse, debería ser asumida obligatoriamente por usted.
- No forman parte de la propia actividad de su empresa aquellas actividades complementarias o auxiliares que no son estrictamente necesarias para la marcha del negocio.

De este modo, si su empresa se dedica a la fabricación y comercialización de productos químicos, los trabajos en la fábrica y en el almacén corresponden a su propia actividad. Sin embargo, los servicios de limpieza, mantenimiento o vigilancia de sus instalaciones, son actividades complementarias o no esenciales. Por lo tanto, si usted subcontrata este tipo de actividades, no responderá de las deudas.

### RESPONSABILIDAD SALARIAL.

Si usted subcontrata una obra o unos servicios correspondientes a su propia actividad, será *responsable solidario de las deudas* que pueda generar el contratista en materia salarial con sus trabajadores. En este caso:

- La responsabilidad alcanza los salarios de los trabajadores vinculados a la contrata devengados durante el tiempo que dure dicha contrata. Es decir, si un empleado presta sus servicios para dos contratas diferentes, cada empresario principal responderá solidariamente del salario correspondiente al tiempo dedicado a la actividad de cada uno.

- Esta responsabilidad incluye todos los conceptos que tengan naturaleza salarial, como los salarios mensuales, pagas extras o atrasos. Ahora bien, no alcanza a conceptos extrasalariales, como dietas o indemnizaciones.

Si el contratista incurre en deudas salariales, los empleados afectados podrán reclamarle de manera indistinta a él y a usted. Esta responsabilidad será exigible durante el año siguiente al de la finalización de la contrata.

### **SEGURIDAD SOCIAL.**

Los riesgos no acaban ahí. Si el contratista no abona las cotizaciones a la Seguridad Social, usted responderá solidariamente de esas deudas hasta los tres años siguientes a la finalización de la contrata. No obstante, *evitará esta responsabilidad si obtiene un certificado conforme el contratista se encuentra al corriente de pago con la Seguridad Social.* Dicho certificado tiene una validez de 30 días, por lo que, a efectos prácticos, solicítelo cada mes.

Asimismo, si el contratista es el responsable de abonar alguna prestación y no lo hace, usted responderá subsidiariamente si dicho contratista se ha declarado en insolvencia, y ello aunque la contrata no comprenda la realización de una obra correspondiente a su propia actividad.

- ☞ *Su empresa responderá de las deudas salariales del contratista con los trabajadores. También responderá por las deudas con la Seguridad Social, a no ser que obtenga un certificado conforme el contratista está al corriente de pago.*

## DESPIDO

### Te readmito en otro centro

*Su empresa efectuó un despido que el juez ha declarado improcedente. Si acaba readmitiendo al trabajador, ¿puede ofrecerle un empleo en un centro de trabajo de otra localidad?*

Su empresa despidió a un trabajador que prestaba sus servicios en Málaga. Si el despido se declara improcedente y usted opta por la readmisión, ¿puede readmitirlo en un centro de trabajo diferente? ¿Qué ocurre si ha cerrado la oficina que tenía en Málaga?

#### READMISIÓN REGULAR.

Si el despido se declara improcedente y acaba readmitiendo al trabajador, deberá actuar del siguiente modo:

- Tendrá que readmitirlo *obligatoriamente en las mismas condiciones de trabajo que tenía antes del despido*. Es decir, el trabajador deberá cobrar el mismo sueldo que percibía, deberá seguir el mismo horario, etc.
- Asimismo, deberá abonarle los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia (a no ser que el trabajador hubiera encontrado otro empleo, en cuyo caso deberá descontarle los salarios percibidos en ese otro trabajo).

#### READMISIÓN IRREGULAR.

Pues bien, si usted pretende readmitir a su empleado en un centro de trabajo diferente, no le estará reintegrando en sus anteriores condiciones. Por lo tanto, a priori, la readmisión no será válida. Y ello con independencia de que la readmisión en un lugar diferente se deba al cierre del anterior centro por causas no imputables a la voluntad de la empresa.

No obstante, los tribunales han delimitado esta cuestión. En concreto, sólo existe una readmisión irregular cuando las nuevas condiciones de trabajo ofrecidas en la readmisión suponen una modificación sustancial respecto a las anteriores condiciones, o un cambio de domicilio. Por ejemplo:

- Si su anterior oficina estaba en Málaga y usted ofrece la readmisión en Zaragoza, ésta será irregular. Las nuevas condiciones suponen que el empleado deba cambiar su lugar de residencia. Por lo tanto, a estos efectos, se estará incurriendo en una modificación sustancial de sus condiciones.
- Ahora bien, si la readmisión sólo conlleva algún cambio de escasa entidad, que no perjudica al trabajador, será válida. De este modo, usted podrá ofrecer la readmisión en

otro centro de trabajo si éste se encuentra en una localidad cercana y existen medios de transporte público a su alrededor.

Si la readmisión supone una modificación sustancial respecto a sus condiciones anteriores, su empleado podrá reclamar que la readmisión se produce de forma irregular. En este caso, tendrá derecho a extinguir su contrato y a cobrar tanto la indemnización por despido improcedente como los salarios de trámite; y ambas cuantías *¡computadas hasta el día en que la readmisión se declare irregular!*

Si se encuentra en una situación parecida y no puede reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones, no le ofrezca la readmisión. Si se trata de un delegado de personal con derecho de opción, intente trasladarlo de centro de trabajo antes de despedirlo.

#### **Fuente**

Tribunal Supremo, sentencia de 27 de diciembre de 2013.

*☞ Si quiere readmitir a un empleado en un centro de trabajo diferente, sólo lo podrá hacer si ese cambio no supone una modificación sustancial de condiciones. En caso contrario, la readmisión será irregular.*

## IMPUESTOS

### No aplique un 2%

Usted cuenta con un empleado que tiene un contrato de obra o servicio. Pues bien, si prevé que la duración del contrato de obra va a ser *superior a un año*, tenga en cuenta las siguientes reglas en materia de retenciones:

- Deberá aplicar el tipo de retención general en función de la previsión de ingresos de su trabajador. Es decir, si su empleado va a tener unos ingresos reducidos, *es posible que no le deba retener nada*.
- Lo mismo ocurre si lo contrata mediante un contrato fijo firmado a mitad de año. Aunque no vaya a prestar sus servicios durante todo el ejercicio, el contrato sí va a durar más de 12 meses.

Si el contrato va a tener una duración inferior a un año, las reglas de cálculo son las mismas. Sin embargo, en estos casos, si al calcular la retención resulta un porcentaje inferior al 2%, *deberá aplicar como mínimo una retención del 2%*.

Si efectúa una prórroga al contrato de duración inferior a un año, deberá recalcular el tipo de retención aplicable. Y si la duración de la prórroga también es inferior al año, deberá tener en cuenta el mínimo del 2% indicado en el párrafo anterior, *aunque el cómputo total del contrato más la prórroga haya superado el año de duración* (esta situación puede darse en los contratos en prácticas o de personas con discapacidad).

☞ *El tipo mínimo de retención sólo es aplicable en los contratos y prórrogas que vayan a durar menos de un año.*

## SISTEMA RED

### Nuevas comunicaciones

Su empresa va a contratar a un nuevo empleado indefinido, y se beneficiará de la tarifa plana de 100 euros en las cuotas empresariales de contingencias comunes. Pues bien, a la hora de comunicar el alta del trabajador por Sistema RED, consigne la letra “P” en la casilla “Condición Desempleado”. Y ello pese a que no es necesario que el trabajador se encuentre como desempleado.

Asimismo, si a partir de ahora necesita comunicar una reducción de jornada por guarda legal (ya sea de hijos, personas con discapacidad, o familiares hasta el segundo grado), deberá efectuar la comunicación por Sistema RED a través del menú “Cambio de Contrato (Tipo/Coeficiente)”. Es decir, a partir de ahora ya no hace falta que trámite una baja con el código 99 y una nueva alta el día siguiente con el porcentaje de jornada reducida.

*☞ La Seguridad Social ya ha concretado cómo dar de alta por Sistema RED a los trabajadores acogidos a la nueva tarifa plana.*