

## PRINCIPALES MEDIDAS LABORALES RECOGIDAS EN LA LEY 11/2020, DE 30 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2021

Destacamos las novedades en materia laboral y de Seguridad Social incluidas en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que entró en vigor el pasado 1 de enero de 2021.

### BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN

Se mantiene para 2021 el tope máximo de la base de cotización en 4.070,10 euros mensuales. En cuanto a los tipos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, no existen modificaciones respecto de los aplicables en 2020.

### INTERÉS LEGAL DEL DINERO E INTERÉS DE DEMORA

Se mantiene el interés legal del dinero en el 3% y el interés de demora en el 3,75%.

### INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

Se fijan sus cuantías para 2021 las cuales se ven incrementadas con respecto a años anteriores y son las siguientes:

- a) Diario: 18,83 euros.
- b) Mensual: 564,90 euros.
- c) Anual: 6.778,80 euros.
- d) En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional (SMI) ha sido sustituida por la referencia al IPREM será de 7.908,60 euros cuando las normas se refieran SMI en cómputo anual, salvo que excluyeran expresamente las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.778,80 euros.

### MORATORIA EN EL PAGO DE CUOTA MEDIANTE APLAZAMIENTO CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar la moratoria en el pago de las cuotas con la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo devengo tenga lugar entre los meses de diciembre de 2020 y febrero de 2021, en el caso de empresas, y entre los meses de enero a marzo de 2021 en el caso de trabajadores autónomos. Se aplicará un interés del 0,5%.

Las solicitudes de aplazamiento deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a las cuotas devengadas antes señaladas.

El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará mediante pagos mensuales y determinará un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada, sin que exceda en total de 12 mensualidades. El primer pago se producirá a partir del mes siguiente al que aquélla se haya dictado.

La solicitud de este aplazamiento determinará que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social, respecto a las cuotas afectadas por el mismo, hasta que se dicte la correspondiente resolución.

### FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

Se da nueva redacción al artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo apartado 3 que contempla el contrato para la formación dual universitaria. Este contrato se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras y tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación y de los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución del trabajador contratado, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

### MODIFICACIONES EN EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

FOGASA asumirá las indemnizaciones reconocidas por sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a causa de despido o extinción de los contratos de trabajo conforme los artículos 50, 51, 52, 40.1 y 41.3 de esta ley, y de extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan, en todos los casos con el límite máximo de una anualidad, y de 9 mensualidades en el caso del artículo 41.3 ET, sin que el salario diario pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **COTIZACIÓN EN SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD DE JUBILACIÓN Y TRABAJO**

En los supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta ajena, quedando los empresarios y trabajadores sujetos a una cotización especial de solidaridad de un 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7% y del trabajador el 2%.

En el caso de trabajadores por cuenta propia, cotizarán a este régimen especial únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, quedando sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

### **MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS**

Se establecen medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística, con efectos del 1 de enero, aquellas empresas dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos fijos discontinuos, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

### **BONIFICACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA**

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará con respecto a las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una bonificación del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esa misma bonificación será aplicable, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, en los términos y condiciones normativamente previstos, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.

### **FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

Las empresas que cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán de un crédito de formación, en función del número de trabajadores, pudiendo beneficiarse aquellas empresas que durante 2021 abran nuevos centros de trabajo y empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla a nuevos trabajadores. Las empresas que durante el año 2021 concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional.

## SUSPENSIÓN DEL SISTEMA DE REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES POR DISMINUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Se suspende la suspensión de la aplicación del sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a empresas en las que haya disminuido de manera considerable a la siniestralidad laboral.

Esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno proceda a la reforma del Real Decreto 231/2017 que deberá producirse a lo largo del año 2021.