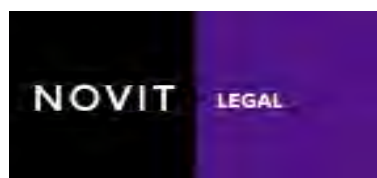


NOVEDADES LABORALES 2021



COMPILACIÓN NOVEDADES LABORALES 2021

El pasado mes de diciembre se publicó la **Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021**, cuya entrada en vigor el 1 de enero de 2021, aporta una serie de novedades legislativas en materia laboral y de seguridad social, entre las que cabe destacar:

MORATORIA EN EL PAGO DE CUOTAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

En la disposición final cuadragésima tercera se regula que las empresas y los trabajadores por cuenta propia que se hallen al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuviesen otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar la moratoria en el pago de las cuotas con la Seguridad Social, cuyo devengo tenga lugar entre los meses de diciembre 2020 y febrero 2021, en el caso de empresas, y entre los meses de enero a marzo 2021, en el caso de trabajadores autónomos. Se aplicará un interés del 0,5%. El plazo para solicitarla está a punto de comenzar, puesto que se realiza en los diez días previos a la fecha de abono de las cuotas

INTERÉS LEGAL DEL DINERO/INTERÉS DE DEMORA 2021

En la disposición adicional cuadragésimo noveno, se fija el **Interés legal del dinero** para 2021 en el 3%, y el interés de demora en el 3,75%.

IPREM 2021

En la disposición adicional centésima vigésima primera se fija el importe del IPREM (Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples), base de referencia para el cálculo de ayudas, subvenciones y subsidio de desempleo. Se fijan los siguientes importes:

	Diario	Mensual	Anual
IPREM 2021	18,83€	564,90€	6.778,80€

En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual del IPREM será de 7.908,60 euros cuando las correspondientes normas se refieran al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, salvo que expresamente excluyeran las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.778,80 euros.

NUEVO CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DUAL UNIVERSITARIA

En la disposición final trigésima sexta se modifica el Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un apartado 3 en el artículo 11, que contempla el nuevo 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 en su formación universitaria.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como la financiación de la actividad formativa y la retribución del trabajador contratado, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación y en ningún caso será inferior al SMI.

INCREMENTO COTIZACION EN SUPUESTOS DE COMPATIBILIDAD JUBILACION Y TRABAJO

El artículo 153 de la Ley 11/2020, indica para el **régimen general** que *durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214, los empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen, si bien quedarán sujetos a una **cotización especial de solidaridad del 9 por ciento 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 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.*

En cuanto al **Régimen especial de Trabajadores Autónomos**, el artículo 309 indica la cotización en estos supuestos de compatibilidad indicando que *quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones. También estarán sujetos a una cotización de solidaridad del 9 por ciento sobre la base mínima de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, los pensionistas de jubilación que compatibilicen la pensión con una actividad profesional por cuenta propia estando incluidos en una mutualidad alternativa al citado régimen especial al amparo de lo establecido en la disposición adicional decimooctava, la cual no será computable a efectos de prestaciones.*

La cuota correspondiente se deducirá mensualmente del importe de la pensión.

TIPOS Y BASES DE COTIZACIÓN 2021.- La ley de presupuestos establece las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo y Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, manteniéndose para 2021 el tope máximo de la base de cotización fijada en 4.070,10€ mensuales. Respecto de los tipos de cotización del Régimen General a la Seguridad Social, no existen modificaciones respecto de los aplicables en 2020.

Tope Mínimo (euros/mes)	Tope Máximo (euros/mes)
1.108,33	4.070,10

Bases de cotización para contingencias comunes en el régimen general de la seguridad social desde 1/01/2021

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/mes	Bases máximas - Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.547,00	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.282,80	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.116,00	4.070,10
Del 4 al 7	Ayudantes no Titulados/Of Admvs/subalternos/Aux Admvs	1.108,33	4.070,10
..	..	Bases mínimas	Bases mínimas

		euros/día	euros/día
Del 8 al 11	Oficiales de primera y segunda/tercera y especialistas/peones/menores de 18 años	37,00	135,67

Tipos de cotización en el Régimen General de Seguridad Social

Contingencias comunes y profesionales

CONTINGENCIA	TIPO DE COTIZACIÓN (%)		
	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Contingencias profesionales	Tarifa de primas (D.A.4ª Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción aportada por Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.		

Cotización por desempleo, FOGASA y Formación Profesional

Tipos de cotización en las situaciones más generalizadas:

Desempleo

SITUACIONES	TIPO DE COTIZACIÓN (%)		
	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Contratación indefinida: incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como	5,50	1,55	7,05

la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento. Transformación de la contratación de duración determinada en contratación de duración indefinida			
Contratación de duración determinada (a tiempo completo y parcial)	6,70	1,60	8,30

Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	0,20	-	0,20
Formación Profesional	0,60	0,10	0,70

REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Así quedarían los porcentajes definitivos para cada concepto de los que componen la **cotización del trabajador autónomo**, incrementándose los tipos en un 0,3% respecto de 2020, pasa de 30,3% a 30,6% y por tanto se incrementa la cuota de abono este 2021:

	CONTINGENCIAS COMUNES	CONTINGENCIAS PROFESIONALES	CESE DE ACTIVIDAD	FORMACIÓN PROFESIONAL
REG. ESPECIAL CUENTA PROPIA	28,3%	1,3%	0,9%	0,1%

REVALORIZACIÓN PENSIONES. LÍMITES MÁXIMOS Y MÍNIMOS.

El artículo 39 recoge la *revalorización y modificación de los valores de las pensiones públicas*.

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones de Clases Pasivas del Estado, experimentarán en el año 2021 un incremento del 0,9 por ciento.

Clase de pensión	Importe		
	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal - Euros/año	Con cónyuge no a cargo - Euros/año
Pensión de jubilación o retiro.	11.914,00	9.655,80	9.164,40
Pensión de viudedad.	9.655,80		

Pensión familiar distinta de la de viudedad, siendo N el número de beneficiarios de la pensión o pensiones.	9.412,20/N
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Clase de pensión	Con cónyuge a cargo - Euros/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal	Con cónyuge no a cargo - Euros/año
	Titular con sesenta y cinco años procedente de gran	17.871,00	14.484,40
Total: Titular con edad entre sesenta y sesenta y	11.170,60	9.034,20	8.538,60
Total: Derivada de enfermedad común menor de	7.119,00	7.119,00	7.056,00
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular	11.914,00	9.655,80	9.164,40
Titular con sesenta y cinco años o con discapacidad	-	9.655,80	
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro	-	9.034,20	-
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 7.315,00 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.			

NORMATIVA ANTERIOR RELEVANTE EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL EN 2021.

PRÓRROGA ERTES

El RD 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, establece la prórroga de los ERTE vigentes a 30 de septiembre hasta el 31 de enero de 2021, así como el inicio de nuevas modalidades de ERTE (por impedimento o por limitación). Estas medidas se acompañan de la regulación de nuevas prestaciones de desempleo, compatibilizando las mismas con el trabajo a tiempo parcial, nuevas exoneraciones, así como de un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo y la prórroga de lo estipulado en el RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, en relación a la prohibición de despedir por fuerza mayor o por causas objetivas derivadas del COVID.

Igualmente se prorrogan las prestaciones por cese de actividad de los autónomos a partir del 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021.

El Boletín 19/2020 de Noticias RED indica los distintos tipos de comunicaciones y claves que habrán de ser transmitidos a la Seguridad Social a través del Sistema RED por las empresas.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en su página web tiene habilitada una sección COVID donde indica las instrucciones a seguir para empresas y ciudadanos.

TRABAJO A DISTANCIA

El Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, viene a regular la forma de prestar servicios en la modalidad de "trabajo a distancia", en vigor desde el 13 de octubre de 2020.

La disposición transitoria primera indica que las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley y reguladas por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, les será íntegramente aplicable este Real Decreto desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En caso de que estos acuerdos o convenios no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año (13/10/2021) desde su publicación en el BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

REGISTRO SALARIAL

El RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres impone la obligación del registro salarial. Dicho registro deberá estar implantado antes del 14 de abril de 2021.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista.

El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

El registro salarial es una obligación que afecta a la totalidad de las empresas, con independencia del número de trabajadores, desde el día 8 de marzo de 2019, fecha en que se aprobó la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, ha sido con la aprobación el pasado día 14 de octubre de 2020 de su desarrollo reglamentario, cuando se ha fijado una fecha límite para su implantación, el día **14 de abril de 2021**, fecha en que entrará en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PLANES DE IGUALDAD

Las empresas de entre 50 y 250 trabajadores tendrán que contar escalonadamente con un plan de igualdad.

El 1 de marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, que introdujo modificaciones en la Ley de Igualdad. Estas afectan a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas y a día de hoy continua el régimen transitorio de entrada en vigor.

Con esta nueva regulación, se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la negociación de un plan de igualdad.

A partir del **7 de marzo de 2021**, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.

A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

El no cumplimiento de esta obligación supondrá una sanción grave para la empresa, según la nueva redacción del art.7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

El pasado mes de octubre, se publicó el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (con entrada en vigor a los 3 meses de su publicación), el **14 de enero de 2021**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, teniendo origen, según su exposición de motivos, en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Hay que tener presente que, conforme a la disposición transitoria única del real decreto, los planes de igualdad vigentes al momento de su entrada en vigor **deberán adaptarse** en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, **en un plazo máximo de 12 meses** contados a partir del **14 de enero de 2021**, previo proceso negociador. Esto supone que deberán estar adecuadas el 14 de enero de 2022.

Se prevé también la obligatoriedad de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo regulado en el RD 713/2010, respecto de los planes de igualdad, tanto si son voluntarios como obligatorios y hayan sido o no

adoptados por acuerdo entre las partes, todo ello sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos creados por las CCAA, en el ámbito de sus competencias

JUBILACIÓN ORDINARIA 2021. RÉGIMEN TRANSITORIO.

Las edades de jubilación y el período de cotización previsto para 2021 y años posteriores son los que se indican a continuación, dentro de la aplicación gradual prevista hasta el año 2027:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses

2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Excepciones:

Se mantiene la edad de 65 años para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta. de la LGSS.

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:

- Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- Jubilación parcial.
- Jubilación especial a los 64 años, para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la LGSS.
- Jubilación del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros del cuerpo de la Ertzaintza.
- Jubilación flexible.
- Jubilación de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.

PERMISO PATERNIDAD 2021

A partir del próximo **1 de enero de 2021** se igualará, el permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores que podrán disfrutar de 16 semanas de prestación,

Este proceso para igualar ambos permisos de manera progresiva viene recogido en el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, aprobado en marzo de 2019.

Con la entrada en vigor de esta norma, el 1 de abril de 2019, el anteriormente llamado permiso de paternidad pasaba de 5 a 8 semanas para el resto del ejercicio, una duración que se aumentaba hasta las 12 semanas para todo 2020, antes de la equiparación a 16 semanas a partir de 2021.

Un permiso de paternidad que tiene su origen en 2007, hasta ese momento estos progenitores sólo tenían dos días libres por nacimiento de hijo. Este permiso se estableció en 2 semanas, periodo que estuvo vigente hasta 2017 cuando se extendió a 4, para pasar a 5 semanas un año después.

Las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además, se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN OBLIGATORIAS PARA LAS EMPRESAS A TRAVÉS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN FRENTE A LA EXPOSICIÓN AL COVID.

La intervención de las empresas, a través de los servicios de prevención (SPRL), frente a la exposición al SARS-COV-2 está siendo crucial, adaptando su actividad con recomendaciones y medidas actualizadas de prevención, en ocasiones como consecuencia de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo general de evitar los contagios: medidas de carácter organizativo, de protección colectiva, de protección personal, de trabajador especialmente vulnerable y nivel de riesgo, de estudio y manejo de casos y contactos ocurridos en la empresa y de colaboración en la gestión de la incapacidad temporal.

Corresponde a las empresas evaluar el riesgo de exposición en que se pueden encontrar las personas trabajadoras en cada una de las tareas diferenciadas que realizan y seguir las recomendaciones que sobre el particular emita el servicio de prevención, siguiendo las pautas y recomendaciones formuladas por las autoridades sanitarias.

Es imprescindible reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos de trabajo y frente a cualquier escenario de exposición. Para ello se facilitarán los medios necesarios para que las personas trabajadoras puedan asearse adecuadamente siguiendo estas recomendaciones. En particular, se destacan las siguientes medidas:

- La higiene de manos es una medida importante de prevención y control de la infección.
- Toser y estornudar dentro de la mascarilla y/o cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo, y desecharlo a un cubo de basura con bolsa interior, realizando higiene de manos posterior o Evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.
- Practicar buenos hábitos de higiene respiratoria. Usar mascarilla adecuada a la actividad que se realiza.
- Mantener distanciamiento físico de al menos 1,5 metros.

Cualquier medida de protección debe garantizar que proteja adecuadamente al personal trabajador de aquellos riesgos para su salud o su seguridad que no puedan evitarse o limitarse suficientemente mediante la adopción de medidas organizativas, medidas técnicas y, en último lugar, medidas de protección individual. Todas las medidas anteriores se podrán adoptar simultáneamente si las condiciones de trabajo así lo requieren.

- La información y la formación son fundamentales para poder implantar medidas organizativas, de higiene y técnicas entre el personal trabajador en una circunstancia tan particular como la actual. Se debe garantizar que todo el personal cuenta con una información y formación específica y actualizada sobre las medidas específicas que se implanten. Se potenciará el uso de carteles y señalización que fomente las medidas de higiene y prevención. Es importante subrayar la importancia de ir adaptando la información y la formación en función de las medidas que vaya actualizando el Ministerio de Sanidad, para lo cual se requiere un seguimiento continuo de las mismas.
- Además de la higiene personal, se pondrán los medios necesarios para garantizar la higiene de los lugares de trabajo, que deberá intensificarse en relación con la práctica habitual. Debe asegurarse una correcta ventilación de los lugares de trabajo y espacios interiores. Las políticas de limpieza y desinfección de lugares y equipos de trabajo, son importantes medidas preventivas. Es crucial asegurar una correcta limpieza de las superficies y de los espacios, tratando de que se realice limpieza diaria de todas las superficies, haciendo hincapié en aquellas de contacto frecuente como pomos de puertas, barandillas, botones etc., así como promover la responsabilidad individual en la limpieza de los equipos de trabajo que puedan ser compartidos en un momento determinado, teclados, teléfonos, etc. Los detergentes habituales son suficientes. Se prestará especial atención a la protección del personal trabajador que realice las tareas de limpieza.

AYUDAS Y SUBVENCIONES DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN RELACIÓN CON EL EMPLEO.

- o **Plazo indefinido** Subvenciones para el fomento de la contratación, en las empresas del mercado ordinario, de mujeres víctimas de violencia de género, personas víctimas del terrorismo y personas en situación o riesgo de exclusión social
- o **Gestion Telemática**
- o **Plazo indefinido** Ayudas previas a la jubilación ordinaria
- o **Gestion Telemática**
- o **Plazo indefinido** Subvenciones para el abono de cuotas a la Seguridad Social a los perceptores de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único
- o **Gestion Telemática**

- **Plazo indefinido** Subvenciones para el fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo
- **Plazo indefinido** Ayudas destinadas a reducir el impacto económico generado por la crisis sanitaria del COVID-19 en el comercio y artesanía de la Comunidad de Madrid.
- **Plazo indefinido** Subvenciones del Programa de incentivos para la contratación de jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- Gestion Telemática
- **Plazo indefinido** Subvenciones del Programa de Mi Primer Empleo de Jóvenes Inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- Gestion Telemática
- **Plazo indefinido** Ayudas para el fomento de la responsabilidad social y la conciliación laboral
- **Plazo indefinido** Subvenciones del Programa de Incentivos a la Contratación Indefinida
- Gestion Telemática
- **Plazo indefinido** Ayudas para una segunda oportunidad de los trabajadores autónomos o por cuenta propia (Programa Re-Emprende)
- Gestion Telemática
- **Plazo indefinido** Ayudas a trabajadores que se constituyan por cuenta propia
- Gestion Telemática
- **Plazo indefinido** Ayudas del Programa de Consolidación del Trabajo Autónomo (ampliación de la tarifa plana).



Glorieta de Rubén Darío, 4
28010 Madrid
Teléfono: 91 7007560
clientes@novitlegal.com
www.novitlegal.com