



E-DOSSIER

NOVEDADES LABORALES 2021

LAS CLAVES PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN LABORAL DEL 2021



PRINCIPALES NOVEDADES LABORALES 2021

Una vez publicada la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, las novedades normativas más relevantes en el ámbito laboral para el año 2021, son las siguientes:

COTIZACIONES SOCIALES

Régimen General: la base máxima de cotización se mantiene invariable por segundo año consecutivo en los 4.070,10 € mensuales, o 135,67 € diarios, mientras que las bases mínimas, por ahora se mantienen invariables, en la medida en que se prevé su incremento en el mismo porcentaje en que aumente el Salario Mínimo Interprofesional, que por ahora se ha mantenido congelado, por lo que salvo futura variación del SMI, las bases mínimas serán: para el grupo I de 1.466,40 €, para el grupo II de 1.215,90 € y para el grupo III de 1.057,80 €, finalmente para los grupos del IV al VII resulta una base mínima que coincide con tope mínimo de cotización y que se mantiene en 1.050,00 €.

Tipos de cotización: no varían y por ello según la Ley de Presupuestos, los tipos que se mantienen para 2021, serán los siguientes:

CONTRATO INDEFINIDO

(También a tiempo parcial, así como de duración determinada en modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo e interinidad y cualquier modalidad con discapacitados)

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	5,50%	0,20%	0,60%	29,90%
TRABAJADOR	4,70%	1,55%	-----	0,10%	6,35%
	28,30	7,05	0,20	0,70	36,25

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

HORAS EXTRAORDINARIAS

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Horas normales	23,60%	4,70%	28,30%
Horas fuerza mayor	12,00%	2,00%	14,00%

Autónomos: se mantienen invariables tanto el tope máximo de cotización en los 4.070,10 €, como el tope mínimo en los 944,40 €. Debe recordarse que por segunda vez ya desde el 01/01/2019, resulta obligatorio en todo caso para el autónomo, la cobertura de las contingencias profesionales, la de la prestación por cese de actividad y la de formación, el resultado de todo ello es que los tipos aplicables al autónomo en 2021 son los siguientes: se mantiene en 28,30 % para contingencias comunes, pasa del 1,1% al 1,30% el tipo para las contingencias profesionales; pasa del 0,8% al 0,9% el tipo por cese de actividad, y se mantiene en el 0,10 % el tipo para formación profesional. De todo lo cual resulta una cuota mínima de autónomos de 288,98- €, que se obtiene por aplicación del tipo total que se incrementa en un 0,3% hasta alcanzar el total del 30,6 %.

Respecto de los llamados autónomos societarios, así como también los que, en algún momento del año 2021, y de manera simultánea, hayan tenido contratados a su servicio, a un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, se mantiene para ambos colectivos, una base mínima de 1.214,10- €, resultando de ello una cuota mínima de 367,87- euros.

En todo caso, debe tenerse en cuenta la posible aplicación de bonificaciones de la Ley 14/2013 de Apoyo a Emprendedores, y normas posteriores como la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, si bien respecto de la conocida como tarifa plana de autónomos, debe recordarse que desde 2019 se fijó, para las nuevas altas en 60.- € mensuales, con la inclusión de la cobertura de contingencias profesionales.

Contratos de Formación: se prevé el incremento de cuotas, desde el 1 de enero de 2021, y respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2020, en el mismo porcentaje que aumente la base mínima del Régimen General de la Seguridad Social, con lo que mientras esta se mantenga invariable por no revisión del SMI, las cuantías seguirán siendo las siguientes: 51,05 € por contingencias comunes (42,56 a cargo del empresario y 8,49 a cargo del trabajador); 5,86 por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario; 3,23 por FOGASA a cargo del empresario; si hubiera que cotizar al desempleo la base será la mínima de cotización con los tipos y distribución de la contratación indefinida.

Sistema Especial de Agrarios por cuenta ajena: para las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se prevé también su incremento, desde el 1 de enero de 2021, y respecto de las vigentes en 31 de diciembre de 2020, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional, por lo que, por ahora, y salvo posterior subida del SMI, se mantienen invariables. Las bases máximas, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, a partir del 1 de enero de 2021, serán de 4.070,10 euros mensuales.

Sistema Especial de Agrarios por cuenta propia: la base mínima queda fijada en 944,40 €. Se mantiene la misma variación de tipos en función del tramo de base de que se trate, así: el 18,75% en el tramo que va desde los 944,40 a los 1.133,40 €; y el 26,50% con bases de cotización superiores a la anterior cantidad. Para la mejora voluntaria de Incapacidad Temporal, el tipo adicional será del 3,30%, o el 2,80 % si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales. En el supuesto de que los interesados no hubiesen optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando, en concepto de cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida, el tipo del 1,00 por ciento. Los trabajadores que no hayan optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional del 0,1% sobre la base para dar cobertura a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia. Se aplicará el 2,2% para la prestación por cese de actividad, a aquellos trabajadores que se acojan voluntariamente a ella.

Sistema Especial de Empleados del Hogar: se prevé que las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán aplicando a la escala de retribuciones mensuales y a la base de cotización correspondiente vigente en 2020, el aumento que experimente en 2021 el Salario Mínimo Interprofesional, por lo que, salvo posterior revisión del mismo, permanecen invariables respecto de las del 2020. Los tipos de cotización serán del 28,30%, de los que el 23,60% será a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado. Adicionalmente se mantiene para 2021, la reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes, para los trabajadores contratadas y que se incorporen al citado Sistema Especial de Empleados del Hogar, así como también seguirá resultando aplicable a aquellos que ya estuvieran incluidos en dicho régimen y que se hubieran incorporado a partir del 01/01/2012.

Jubilación activa y cotización por solidaridad: en los supuestos de jubilación activa, y consecuente compatibilización de un trabajo por cuenta

ajena con la pensión de jubilación, la cotización especial llamada de solidaridad, no computable a efectos de prestaciones, que hasta la fecha era del 8 %, pasa a partir del 2021 al 9% de la base de cotización por contingencias comunes, corriendo a cargo del empresario el 7 %, y del trabajador, el 2 % restante.

PENSIONES

La Ley de Presupuestos Generales prevé la suspensión para el año 2021, del sistema legal de revalorización de las pensiones previsto en el art. 58 LGSS, por lo que se ha adoptado un sistema específico de revalorización para las pensiones del 2021, que fija la revalorización de las pensiones contributivas en un 0,9 % respecto del importe que han tenido en 2020 y en un 1,8 para las no contributivas. Al no haberse producido desviación positiva respecto del incremento estimado que se fijó al inicio de 2020, no se prevé el abono de ninguna paga adicional para el pensionista, ya que el IPC ha sido inferior al previsto, y por ello a lo sumo, se habría producido una diferencia a favor del pensionista, que no va a tener que devolverse. Sí se prevé, como garantía a futuro, que si en el año 2021, el incremento del IPC es superior a ese 0,9 % que ahora se ha aplicado, se procederá, ya en el año 2022, al abono de una paga adicional, con el importe de la diferencia resultante, para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, atención, respecto del IPC, sistema de revisión diferente del legal.

- El tope máximo de las pensiones públicas para el 2021 se fija en **2.707,49 € brutos mensuales**, y en cómputo anual **37.904,86 €**.

Las pensiones mínimas anuales quedan fijadas en las siguientes cuantías:

JUBILACIÓN

- Con 65 o más años con cónyuge a cargo = 11.914,00 €
- Con 65 o más sin cónyuge a cargo y unidad económica unipersonal (u.e.u.)=9.655,80 €
- Con 65 o más con cónyuge no a cargo = 9.164,40 €
- Menor de 65 años con cónyuge a cargo = 11.170,60 €
- Menor de 65 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.034,20 €
- Menor de 65 años con cónyuge no a cargo = 8.538,60 €

INCAPACIDAD PERMANENTE

- Gran Invalidez con cónyuge a cargo = 17.871,00 €
- Gran Invalidez sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 14.484,40 €
- Gran Invalidez con cónyuge no a cargo = 13.746,60 €
- Absoluta con cónyuge a cargo = 11.914,00 €
- Absoluta sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.655,80 €



- Absoluta con cónyuge no a cargo = 9.164,40 €
- Total con 65 años y con cónyuge a cargo = 11.914,00 €
- Total con 65 años y sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.655,80 €
- Total “cualificada” edad entre 60 y 64 años con cónyuge a cargo = 11.170,60 €
- Total “cualificada” edad entre 60 y 64 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.034,20 €

VIUDEDAD

- Titular con cargas familiares = 11.170,60 €
- 65 años o más o discapacidad igual o superior al 65% = 9.655,80 €
- Entre 60 y 64 años = 9.034,20 €
- Menor de 60 años = 7.315,00 €

OTRAS PENSIONES

- Orfandad y a favor de familiares por beneficiario = 2.951,20 €
 - SOVI no concurrente = 6.183,80 €
 - SOVI concurrente = 6.001,80 €
- La cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez se fija en 5.639,20 €.

Prestaciones económicas de Seguridad Social por cada hijo a cargo e Ingreso Mínimo Vital

Aunque el RD 20/2020 declara dicha prestación por hijo a cargo a extinguir, y su sustitución por el Ingreso Mínimo Vital, la Ley de Presupuestos sigue fijando sus cuantías en las siguientes:

- El límite de ingresos anuales para tener derecho a la asignación se fija en 12.536,00 € anuales, y si se trata de una familia numerosa 18.867,00 €, incrementándose en 3.056,00 € por cada hijo a cargo a partir del cuarto.
- La cuantía de la asignación será de 341,00€ en cómputo anual, pero
- Cuando el hijo sea menor y presente una discapacidad a partir del 33% la cuantía será de 1000 €. Cuando el hijo a cargo tenga 18 o más años de edad y además presente un grado de minusvalía igual o superior al 65%, la prestación económica que se recibirá será de 4.790,40 € anuales. Cuando la minusvalía sea superior al 75% y exija concurso de una tercera persona, la cuantía de la prestación económica será de 7.185,60 €.

Por su parte, las cuantías del **Ingreso Mínimo Vital** se incrementan para 2021 en un **1,8%**.

Interés legal del dinero

Se fija el tipo de interés legal del dinero para 2021, que se mantiene en el 3%, interés que es el que sirve de referencia -más 2 puntos- para la ejecución de sentencias líquidas ante los Juzgados de lo Social. El interés de demora se mantiene en el 3.75 %.

Cuantía del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)

La Ley de Presupuestos fija las cuantías del IPREM para 2021 en las siguientes:

- IPREM diario 18,83 €
- IPREM mensual 564,90 €
- IPREM anual 6.778,80 €
- En los supuestos en que el IPREM sustituyó al SMI y la norma se refiriese al SMI en cómputo anual, el IPREM será de 7.908,60 €, salvo que en dichas normas se excluyera expresamente las pagas extraordinarias, en cuyo caso la cuantía será de 6.778,80 €.

Congelación de las cuantías del Salario Mínimo Interprofesional

El RDL 38/2020 mantiene, por ahora congeladas para 2021, las cuantías del importe del SMI, manteniéndose por la tanto las cuantías en las siguientes:

- SMI diario 31,66 €
- SMI mensual 950,00- €
- SMI anual 13.300,00-€ (14 pagas)

Definitiva equiparación del permiso de paternidad y maternidad

A partir del 1 de enero de 2021 y según preveía el RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, se acaba equiparando finalmente, la duración de los permisos por nacimiento de hijos de ambos progenitores, quedando el permiso de paternidad en las 16 semanas, de las que 6 semanas son obligatorias, ininterrumpidas, a jornada completa y posteriores al parto (o resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción), mientras que las 10 semanas restantes se podrán disfrutar 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.

Ampliación de la cobertura del FOGASA

La Ley de Presupuestos modifica la regulación del art. 33 del Estatuto de los Trabajadores, para incluir entre las situaciones protegidas por el FOGASA, las indemnizaciones por extinción del contrato que deriven de decisión del trabajador en caso de traslado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como también, las indemnizaciones por extinción del contrato por decisión del trabajador, en el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, si bien en este último caso, que es el del artículo 41.3 E.T. el límite no será el de una anualidad, sino el límite máximo legal de las 9 mensualidades.

Regulación del nuevo contrato para la formación dual universitaria

La Ley de Presupuestos modifica también el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores sobre contratos formativos, incluyendo un párrafo adicional, que contiene la regulación del nuevo contrato para la formación dual universitaria, que se prevé en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, y tiene por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, y actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, todo ello, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Se prevé, no obstante, que el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como otros aspectos de la regulación, deban ser objeto de desarrollo reglamentario.

Medidas de apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo, y en el comercio y hostelería vinculados

Desde el 01/01/2021, las empresas, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que estén vinculados al sector del turismo, excluidas las pertenecientes al sector público, y que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre, y que además inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijo discontinuo, 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.

Mantenimiento de bonificación del 50 % en supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, y en supuestos de enfermedad profesional

Se mantiene, desde el 01/01/2021 la medida de bonificación ya existente, según la cual, en los casos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora deba ser destinada a un puesto de trabajo, o función diferente y compatible con su estado, y también en aquellos casos en que dicho cambio de puesto de trabajo obedezca a enfermedad profesional del trabajador, en tales casos, las cuotas devengadas durante el periodo de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, se beneficiarán de una bonificación del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. La medida se prevé con vigencia indefinida.

Devolución de excesos de cotización a autónomos en pluriactividad

Se establece para el año 2021 esta medida que ya se repite anualmente desde hace varios ejercicios, y que consiste en la devolución de cuotas a los autónomos en situación de pluriactividad. Dichos autónomos, que durante el año 2021, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas al RETA, como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponde por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 % del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía 12.917,37 euros, con el tope del 50 % de las cuotas ingresadas en este régimen especial, en razón de su cotización por contingencias comunes.

Sin necesidad de solicitud previa, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar dicho reintegro en caso de corresponda, antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente, salvo cuando concurren especiali-

dades en la cotización que impidan efectuarlo en ese plazo o resulte necesaria la aportación de datos por parte del interesado, en cuyo caso el reintegro se realizará con posterioridad a esa fecha.

Prórroga de la suspensión del sistema de reducción de cotizaciones por poca siniestralidad

En su día y mediante el RD 231/2017, se aprobó un sistema que preveía la reducción de cotizaciones por contingencias profesionales, a las empresas que acreditaran una reducción considerable de la siniestralidad, pues bien, dicha medida quedó en suspenso durante los años 2019 y 2020, pues bien, nuevamente, se ha prorrogado dicha suspensión en espera de una anunciada reforma de dicho sistema, para la que, sin embargo, no se prevé fecha.

Anunciada, si bien aún no aprobada, prórroga de la jubilación según la regulación anterior a 2011 para determinados colectivos

Después de dos prórrogas, el 31/12/2020 finalizó la posibilidad de aplicar la regulación de la jubilación anterior a la Ley 27/2011 a determinados colectivos de personas, a los que se les hubiera extinguido su relación laboral antes de 2013, previsión que venía a paliar los efectos que la nueva regulación causaba a aquellos trabajadores que salieron del mercado laboral a edad avanzada, sin haber podido retomar su carrera profesional, lo que suponía una importante afectación directa en sus cotizaciones y prestaciones. Pues bien, inicialmente dicha posibilidad finalizaba el 31/12/2018, y en un primer momento se prorrogó hasta 31/12/2019 y luego hasta 31/12/2020, con lo que el 01/01/2021 desaparece legalmente dicha posibilidad. No obstante, el Gobierno ha asumido públicamente el compromiso de aprobar, a la mayor brevedad, las modificaciones legislativas necesarias, para que se pueda prorrogar dicha posibilidad excepcional y seguirse aplicando la normativa anterior durante el año 2021.

AVISO LEGAL

Esta información ha sido elaborada por los profesionales de este despacho sobre la base de las consultas más habituales que nos plantean nuestros clientes. Tiene una finalidad meramente orientativa y divulgativa. No se aceptarán responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en este e-dossier informativo.