

## Alerta Laboral

# Novedades Laborales 2021

## Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

8 de enero de 2021

*El pasado día 31 de diciembre de 2020 se publicó en el BOE la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021*

A continuación, se procede a realizar un análisis de las principales cuestiones en materia laboral y de seguridad social.

CUADRO RESUMEN: PRINCIPALES NOVEDADES	
<p>1.- Novedades en materia de revalorización de las pensiones. -arts. 35 y 44 LPGE-</p>	<p>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%.</p> <p>Para 2021, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se incrementará en el 1,8 por ciento respecto de la cuantía establecida para 2020, quedando en un importe anual de 5.639,20 euros.</p>
<p>2.- Novedades en materia de bases y tipos de cotización a la Seguridad Social. -art. 119 LPGE-</p>	<p><b>a.- Tope máximo y mínimo de las bases de cotización:</b> El tope máximo de la base de cotización en cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social queda fijado, a partir del 1 de enero de 2021, en la cuantía de <b>4.070,10 euros mensuales</b>. Por su parte, el tope mínimo de las bases de cotización según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán desde el 1 de enero de 2021 respecto de las actuales, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional.</p> <p><b>b.- Los tipos de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social</b> serán, durante el año 2021, los siguientes: (i) para las <u>contingencias comunes</u> el 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador; (ii) para las <u>contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</u> se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la 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.</p> <p><b>c.-</b> Durante el año 2021, para la <b>cotización adicional por horas extraordinarias</b> establecida en el artículo 149 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se aplicarán los siguientes tipos de cotización: (i) cuando se trate de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, el 14,00 por ciento, del que el 12,00 por ciento será a cargo de la empresa y el 2,00 por ciento a cargo del trabajador; (ii) cuando se trate de las horas extraordinarias no comprendidas en el párrafo anterior,</p>



	<p>el 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.</p> <p><b>d.- Sistema especial de Empleados de Hogar y Trabajadores por Cuenta ajena agrarios:</b> en este Sistema Especial, las bases y los tipos de cotización de los empleados del hogar serán, a partir del 1 de enero de 2021, los siguientes: 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.</p> <p>En el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán, 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 y 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.</p> <p><b>e.- Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (“RETA”):</b> En el RETA las bases máximas y mínimas, a partir del 1 de enero de 2021, serán las siguientes: la base máxima de cotización será de 4.070,10 euros mensuales. La base mínima de cotización será de 944,40 euros mensuales.</p>
<p>3.- Novedades en relación con los trabajadores autónomos que hayan tenido contratado a su servicio a 10 o más trabajadores. -art. 119 LPGE-</p>	<p>Para los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2020 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, la base mínima de cotización a partir del 1 de enero de 2021 será de 1.214,10 euros mensuales.</p> <p>Dicha base mínima de cotización será también aplicable a partir del 1 de enero de 2021 a los trabajadores autónomos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el artículo 305.2.b) y e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de aquellos que causen alta inicial en el mismo, durante los 12 primeros meses de su actividad, a contar desde la fecha de efectos de dicha alta.</p>
<p>4.- Novedades en materia de contratación: Contrato para la formación dual universitaria. - D.F. 36º LPGE-</p>	<p>Se incluye un nuevo apartado 3 en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se regula el contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, que 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 esta y la formación y el aprendizaje del trabajador.</p> <p>Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo, así como 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.</p>



	<p>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. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p>
<p>5.- Novedades en materia de contratación de trabajadores fijos-discontinuos en el sector del turismo. -D.A. 122º LPGE-</p>	<p>Con efectos 1 de enero de 2021 y vigencia indefinida, las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del 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 de carácter fijo discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento 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.</p>
<p>6.- Novedades en materia de responsabilidad del FOGASA. - D.F. 36º LPGE-</p>	<p>Se incluye nueva redacción del apartado 2 del artículo 33 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el siguiente sentido:</p> <p><i>"2. El Fondo de Garantía Salarial en los casos del apartado anterior abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a 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, excepto en el supuesto del artículo 41.3 de esta norma que el límite máximo sería de 9 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite anteriormente fijado."</i></p>
<p>7.- Novedades en materia de contribución a los planes de pensiones: Límites de reducción en la base imponible de las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social. -Art. 62 LPGE-</p>	<p>Como límite máximo conjunto para las reducciones previstas en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 51 de la Ley de IRPF (Reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social), se aplicará la menor de las cantidades siguientes: (a) el 30 por 100 de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidos individualmente en el ejercicio, o; (b) 2.000 euros anuales.</p> <p>Este límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales. Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo o a mutualidades de previsión social, de los que, a su vez, sea promotor y participe o mutualista, así como las que realice a planes de previsión social empresarial o seguros colectivos de dependencia de los que, a su vez, sea tomador y asegurado, se considerarán como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo de este límite.</p>



	Además, 5.000 euros anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.
8.- Novedades en materia de indicadores económicos. -D.A. 49º y 121º LPGE-	<p>En 2021, el tipo del <b>interés legal del dinero</b> queda establecido en el 3%.</p> <p>Por su parte, el <b>Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples</b> ("IPREM") tendrá las siguientes cuantías durante 2021: (a) EL IPREM <u>diario</u>, 18,83 euros; (b) EL IPREM <u>mensual</u>, 564,90 euros, y; (c) EL IPREM <u>anual</u>, 6.778,80 euros.</p>
9.- Novedades en materia de bonificación por cambio de puesto de trabajo por razones de prevención de riesgos laborales. -D.A. 123º LPGE-	<p>Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, en los supuestos en que, por <b>razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural</b>, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, 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 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.</p> <p>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.</p>
10.- Novedades en materia de disminución de la siniestralidad laboral. -D.A. 127º LPGE-	<p>Se suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, prevista en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, para las cotizaciones que se generen durante el año 2021. Esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno proceda a la reforma del citado real decreto, que deberá producirse a lo largo del año 2021.</p>
11.- Novedades en materia de trabajadores autónomos en régimen de pluriactividad. -Art. 119 LPGE-	<p>Los trabajadores autónomos que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2021, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador en el régimen de Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía <b>12.917,37 euros</b> con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.</p> <p>En tales supuestos, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a abonar el reintegro que en cada caso corresponda antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente, salvo cuando concurren especialidades 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.</p>



<p>12.- Novedades en materia de cotización en supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo. -D.F. 38º LPGE-</p>	<p>Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214 de la Ley General de la Seguridad Social, 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.</p>
<p>13.- Novedades en materia de cotización por la contingencia de formación profesional. -D.A. 124º LPGE-</p>	<p>Las empresas que <b>cotizan por la contingencia de formación profesional dispondrán</b> de un crédito para la formación de sus trabajadores, que resultará de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2020 el porcentaje de bonificación que, en función del tamaño de las empresas, se establece a continuación: (a) Empresas de 6 a 9 trabajadores: 100 por ciento; (b) De 10 a 49 trabajadores: 75 por ciento; (c) De 50 a 249 trabajadores: 60 por ciento, y; (d) De 250 o más trabajadores: 50 por ciento.</p> <p>Las empresas de 1 a 5 trabajadores dispondrán de un crédito de bonificación por empresa de 420 euros, en lugar de un porcentaje. Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la citada normativa, las empresas que durante el año 2021 abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultará de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía de 65 euros.</p>
<p>14.- Novedades en materia de moratoria en el pago de cuota mediante aplazamiento con la Seguridad Social. -D.F. 43º LPGE-</p>	<p>Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que se encuentren al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán solicitar a través del aplazamiento, directamente o a través de sus autorizados para actuar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), <b>la moratoria en el pago de las cuotas con la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta</b> 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. Este aplazamiento se ajustará a los términos y condiciones establecidos con carácter general en la normativa de Seguridad Social, con las siguientes particularidades:</p> <p><b>1.ª</b> Será de aplicación un interés del 0,5 %, en lugar del previsto en el artículo 23.5 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.</p> <p><b>2.ª</b> 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.</p> <p><b>3.ª</b> 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.</p>



4.ª 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.

La LPGE entrará en vigor el día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial del Estado; es decir, el 1 de enero de 2021.

Asimismo, resulta preciso recordar que el pasado 30 de diciembre de 2020 se publicó Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020, a través del cual –ver Disposición Adicional Sexta– se prorroga la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 (“RD 231/2020”) en 33,66 euros/día, o 950 euros/ mes.

La prórroga del RD 231/2020, y por ende del Salario Mínimo Interprofesional del año 2020, se mantendrá vigente hasta que se apruebe el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021 en el marco del diálogo social.

Puede ver el Real Decreto completo en este [enlace](#).

Esperamos que estos comentarios sean útiles y, en cualquier caso, el equipo Laboral de Andersen queda a su entera disposición para aclarar cualquier duda que tenga al respecto.

Para más información, puede contactar con:

**Alfredo Aspra** | Socio del área laboral  
[alfredo.aspra@es.Andersen.com](mailto:alfredo.aspra@es.Andersen.com)

**Pedro Alonso** | Socio del área laboral  
[pedro.alonso@es.Andersen.com](mailto:pedro.alonso@es.Andersen.com)

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a [laboral@es.Andersen.com](mailto:laboral@es.Andersen.com).

