



## CIRCULAR LABORAL 2/2021

11 de enero de 2021

### **LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2021: RESUMEN DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES.-**

---

El pasado 31 de diciembre de 2020, se publicó la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021.

El objetivo central de la misma, por lo que respecta a nuestro ámbito social y laboral, es la reducción del déficit público y, entre otros aspectos recoge la subida del IPREM, la revalorización de las pensiones y la congelación de las bases de cotización, entre otras medidas.

La estructura de la norma mantiene sus características habituales destacando, por lo que nos interesa para estas notas, su Título IV – en que se desarrollan las pensiones públicas – y su Título VIII – por lo que respecta a las cotizaciones sociales.-

Adicionalmente se mantiene la discutible “técnica legislativa” a lo “antiguas Leyes de Acompañamiento de los Presupuestos Generales” de incluir hasta un total de 159 disposiciones adicionales de todos los ámbitos posibles o 47 disposiciones finales.

A continuación, procedemos a resumir los que consideramos puntos o aspectos fundamentales de esta norma en el ámbito laboral y de Seguridad Social:

**1. Congelación del salario mínimo interprofesional.**

El Gobierno no ha incluido en los Presupuestos Generales del Estado para 2021 la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), en la línea fijada durante los dos años anteriores. No obstante, si hace una mención al respecto en la Disposición Adicional 6ª del RDL 38/2020, de 29 de diciembre, **congelándolo para este ejercicio mientras no se llegue a un acuerdo a este respecto en el ámbito del dialogo social.**

**2. Pensiones: revalorización y otras circunstancias.**

**Se revalorizan las pensiones contributivas con el porcentaje del 0,9%, de previsión del IPC (arts. y 39 ss.), y las pensiones no contributivas -jubilación e invalidez- al 1,8% (doble de dicha previsión) (art. 44).**

Por tanto, se ha suspendido la aplicación del sistema de revalorización de las pensiones de Seguridad Social y de clases pasivas.

En consecuencia, se mantiene para 2021 el poder adquisitivo de los pensionistas, que recibirán antes del 1 de abril de 2022 y en un único pago una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión percibida en 2021 y la que hubiere correspondido de haber aplicado al importe de la pensión vigente a 31 de diciembre de 2020 un incremento porcentual igual al valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del IPC de los meses de diciembre de 2020 a noviembre de 2021 (disp. adic. 46.ª).

**Se establece como importe de la pensión máxima mensual para 2021, el importe equivalente a 2.707,49 euros/mes, sin perjuicio de las pagas extraordinarias.** (art. 38)

El límite de ingresos para percibir los **complementos por mínimos** se fija en 7.707 euros/año (unos 1.283 euros más anuales si hay cónyuge a cargo) (art. 43.Uno).

El **complemento por vivienda** se ha establecido en 525 euros/año (art. 44.Dos).

Las pensiones del **extinguido SOVI** se fijan en 6.183,80 euros/año (art. 45.Uno).

Se contemplan también las cuantías de las **prestaciones familiares**, así como la asignación económica y el límite de ingresos anuales para beneficiarios que, de acuerdo con las disposiciones transitorias del **ingreso mínimo vital**, mantengan o recuperen el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de 18 años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33% (disp. adic. 41.ª).

Asimismo, a partir del 1 de enero se fijan cuantías para los subsidios económicos para **personas con discapacidad**: garantía de ingresos mínimos, ayuda de tercera persona, y movilidad y compensación por gastos de transporte (disp. adic. 42.Uno), así como las de las pensiones asistenciales, que serán objeto de revisión periódica (disp. adic. 42.Dos y Tres).

También cabe destacar a la cotización en supuestos de **compatibilidad de jubilación y trabajo**, estipulándose una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes (arts. 153 y 309 LGSS modificados por la disp. final 38ª).

### **3. Cotización: bases y tipos.**

Como cuestión más relevante a este respecto debemos destacar **la congelación de la base máxima de cotización a la Seguridad Social** (art. 119.Uno.1).

El **tope máximo** de la base de cotización en todos los regímenes queda fijado en **4.070,10 euros/mensuales (o 135,67 euros diarios)** a partir del 1 de enero de 2021.

El **tope mínimo** es el importe del **salario mínimo interprofesional vigente, incrementado en un sexto**. Las bases mínimas se incrementarán desde el mismo 1 de enero, por tanto, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional (art. 119.Uno.2).

Se mantienen los **tipos de cotización por contingencias comunes y horas extraordinarias** (art. 119.Dos).

También se mantienen los beneficios de los trabajadores autónomos, trabajadores agrarios y empleados de hogar, entre otros colectivos. Entre otras particularidades:

- Se fija la base mínima de cotización 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 diez, en 1.214,10 euros mensuales, aplicable a partir de 1 de enero de 2021 (art. 119.Cinco.10).
- Además, en el **RETA** se mantienen las bases y tipos de cotización, a excepción de los de contingencias profesionales (que suben del 1,1% al 1,30%) y los de cese de actividad (del 0,8% al 0,9%), según estipuló el RDL 28/2020 (art.119.Cinco).
- Para los trabajadores **empleados de hogar**, las bases se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional. No hay cambios en las bonificaciones y reducciones de cuotas sociales (art. 119.Cuatro).

### **4. Empleados públicos.**

Se establece una tasa de reposición de efectivos del sector público del 110% en los sectores prioritarios (Administraciones públicas con competencias educativas y sanitarias, fuerzas armadas, control y lucha contra el fraude fiscal y laboral, asesoramiento jurídico, etc.) y del 100% en los demás sectores.

Las **entidades locales** que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 110% de tasa en todos los sectores (art. 19.Uno).

Asimismo, se prevé recuperar la **paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2012**, a favor de las Administraciones y resto de entidades que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir por tal motivo (disp. adic. 35.ª).

Por otro lado, se modifica el **Estatuto Básico del Empleado Público** (arts. 48 a 50 TREBEP), regulando de nuevo determinados permisos (fallecimiento u hospitalización de familiares de primer o segundo grado, lactancia de hijos menores de doce meses, etc.) y retocando el régimen de vacaciones, permitiendo la sustitución de su disfrute en caso de conclusión de la relación de servicios por causas ajenas a la voluntad del empleado y en supuestos de jubilación por incapacidad permanente o fallecimiento, hasta un máximo de 18 meses (disp. fin. 37.ª).

#### **5. Incremento del 5% de la cuantía del IPREM. (Disposición Adicional 121.ª)**

Tras diez años sin variaciones, las cuantías son las siguientes:

- 18,83 euros/día
- 564,90 euros/mes
- 6.778,80 euros/año (7.908,60 euros/año cuando se trate de normas en que la referencia al SMI fue sustituida por la del IPREM y se incluyan las pagas extras)

#### **6. Tipo de interés legal del dinero. (Disposición Adicional 49.ª)**

El tipo de interés legal del dinero se mantiene en el 3,00%, y el de demora en el **3,75%**.

#### **7. Retribuciones en el sector público. (art. 18.Dos)**

Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020.

### **8. Fondos de pensiones.**

En el plazo máximo de 12 meses, el Gobierno presentará un proyecto de ley que atribuirá a la Administración General del Estado capacidad legal para la promoción de **fondos de pensiones públicos de empleo**. Serán de carácter abierto en relación con los procesos de inversión desarrollados, de modo que podrán adscribirse los planes de pensiones del sistema de empleo de aportación definida para la jubilación que así lo establezcan en sus especificaciones y, por defecto, los planes de pensiones de la modalidad de empleo que no determinen un fondo de pensiones específico concreto (disp. adic. 40.<sup>a</sup>).

Por otra parte, se reduce a 2.000 euros anuales el límite máximo del total de las **aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones**. El límite se incrementará en 8.000 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales (art. 62).

### **9. Formación profesional.**

Se recoge la aplicación de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional a la financiación del **sistema de formación profesional para el empleo**, con el objeto de impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades del mercado laboral y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

En concreto, se atribuye al Servicio Público de Empleo Estatal la gestión de los programas de formación profesional para el empleo que le correspondan normativamente, con cargo a los créditos en su presupuesto de gastos. Cabe destacar también que al menos el 50% de los fondos previstos para estos programas se destinará inicialmente a la financiación de los gastos de ejecución de iniciativas formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados, acciones para la capacitación para el desarrollo de funciones de negociación colectiva y el diálogo social, y los gastos de funcionamiento e inversión de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (disp. adic. 124.<sup>a</sup>).

**Para las empresas que cotizan por contingencia de formación profesional** (art. 9 L. 30/2015), se concederá un **crédito para la formación de sus trabajadores** cuya cuantía será el resultado de aplicar a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional durante el año 2020 el porcentaje de bonificación en función del tamaño de las empresas (disp. adic. 124.<sup>a</sup>.Cinco).

**10. Nueva modalidad contractual.**

Se reforma el Estatuto de los Trabajadores (art. 11 ET – se añade un nuevo apartado 3º -) para introducir 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, 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 (disp. fin. 36.ª).

**11. Bonificaciones.**

Se mantiene la bonificación del **50% de la cotización empresarial** en caso de **cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, o de enfermedad profesional** (disp. adic. 123.ª).

Se establecen medidas de apoyo a la prolongación de la actividad de los **trabajadores fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio y hostelería** vinculados a la actividad turística. Se trata de una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, Desempleo, FOGASA y FP de esos trabajadores. Esta bonificación tendrá efectos desde el 1 de enero de 2021 y con vigencia indefinida, bajo determinados requisitos (disp. adic. 122.ª).

**12. Fondo de Garantía Salarial.**

Se modifica el Estatuto de los Trabajadores (art. 33 ET), en lo que respecta al ámbito de protección del FOGASA, para incluir **indemnizaciones por despido o por extinción de contratos** por diversas causas (incluyendo la extinción en supuestos de declaración concursal). El límite máximo es de una anualidad, excepto en casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, a los que corresponde un límite de nueve meses (disp. fin. 36.ª).

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto*

*Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*