



CIRCULAR LABORAL 33/2021

15 de diciembre de 2021

## **NORMAS LEGALES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, DESEMPLEO, PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD, FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EJERCICIO 2021.**

---

Finalizando el presente año 2021, en el BOE nº 290 del pasado sábado 4 de diciembre de 2021, finalmente se publicó la Orden PCM/1353/2021, de 2 de diciembre, por la que se establecen las normas legales de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para este año. A continuación resumimos los aspectos más relevantes de la misma.

### **PRIMERO.- NORMAS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE 2021**

#### **I.- REGIMEN GENERAL.-**

##### ***1.- Base de cotización (contingencias comunes).-***

Constituida por la remuneración devengada por la persona trabajadora en el mes a que se refiere la cotización, prorrateando por meses las percepciones de vencimiento superior al mes -pagas extras, de beneficios y similares, incluidas las que no sean periódicas y que se satisfagan dentro del ejercicio económico del año-. A tales efectos, dichas percepciones se dividirán por 365 o por 12 según la retribución del trabajador sea diaria o mensual.

Si la base de cotización resultante de lo anterior no estuviese comprendida entre la cuantía la horquilla de la base mínima y de la máxima de la categoría profesional (ver punto 3), se cotizará por la base mínima o máxima, según que esta sea inferior o superior.

**2.- Bases de cotización para Accidentes de Trabajo, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.-**

También las retribuciones que se perciban mensualmente, prorrateando igualmente las percepciones de vencimiento superior al mes y con los mismos máximo y mínimo.

**3.- Bases de cotización. –**

Desde el **1 de septiembre de 2021**, la cotización por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las siguientes bases mínimas y máximas:

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	A TIEMPO COMPLETO		A TIEMPO PARCIAL
		Bases Mínimas ----- Euros/mes Desde 01/09/2021	Bases Máximas ----- Euros/mes	Bases mínimas por hora "A tiempo parcial" ----- Euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.572,30	4.070,10	9,47
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados.	1.303,80	4.070,10	7,85
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.134,30	4.070,10	6,83
4	Ayudantes no titulados.	1.125,90	4.070,10	6,78
5	Oficiales administrativos	1.125,90	4.070,10	6,78
6	Subalternos.	1.125,90	4.070,10	6,78
7	Auxiliares administrativos.	1.125,90	4.070,10	6,78
<b>Euros/día</b>				
8	Oficiales de primera y segunda.	37,53	135,67	6,78
9	Oficiales de tercera y especialistas.	37,53	135,67	6,78
10	Peones.	37,53	135,67	6,78
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional.	37,53	135,67	6,78

**4.- Tipos de cotización.**

A partir de **1 de septiembre de 2021**:

**4.1.- Contingencias Comunes.** -

Será del **28,30%**: **23,60%** a cargo de la Empresa y **4,70%** a cargo del trabajador.

**4.2.- Accidentes de Trabajo.** -

Se siguen aplicando, a cargo exclusivo de las empresas, los tipos de las tarifas de primas establecidas en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de los Presupuestos Generales del Estado para 2007, en su redacción dada, con efectos de 1 de enero de 2019, por la disposición final quinta del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

**4.3.- Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.** -

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Desempleo *	5,50 %	1,55 %	7,05 %
Fondo de Garantía Salarial	0,20 %	-----	0,20 %
Formación Profesional	0,60 %	0,10 %	0,70 %

\* La cotización por Desempleo indicada en el recuadro -que podríamos calificarla como general- es la aplicable a: a) Contratación indefinida a tiempo completo; b) Contratación indefinida a tiempo parcial; c) Fijos discontinuos; d) Contratación de duración determinada pero en las siguientes modalidades contractuales: contrato en prácticas y para la formación y el aprendizaje; contrato de relevo; contratos de interinidad y contratos con trabajadores discapacitados que tengan reconocida una disminución de su capacidad física o psíquica no inferior al 33%, cualquiera que sea la modalidad de su contrato.

El resto de los contratos temporales tiene un incremento en la cotización por Desempleo como sigue:

**1) Contratos de duración determinada o temporales, en general, a tiempo completo:**

8,30% (6,70% a cargo empresa y 1,60% a cargo trabajador)

**2) Contratos temporales a tiempo parcial:**

8,30% (6,70% a cargo empresa y 1,60% a cargo trabajador)

**4.4.- Horas extraordinarias: cotización adicional.**

Se mantiene la cotización adicional del 14% (12% empresa y 2% trabajador), exclusivamente para las horas extraordinarias por **fuerza mayor ("las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes")**. A todas las demás horas extras, sin excepción, aunque sean de carácter estructural, según la definición que éstas tienen, se les aplicará la cotización adicional del 28,30% (23,60% a cargo empresa y 4,70% a cargo trabajador).

**5.- Cotización en los contratos a tiempo parcial.**

- a) Como regla general: en base a la remuneración efectivamente percibida y en función de las horas trabajadas en el mes que se considere, con las puntualizaciones que se indican a continuación.
- b) Para determinar la base de cotización por contingencias comunes:
  - Se computa la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias realizadas en el mes a que se refiere la cotización, haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.
  - Se adiciona a dicha remuneración la parte proporcional del descanso semanal, festivos, pagas extras y similares, aunque no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año natural.
  - Si la base de cotización mensual así calculada resultare inferior o superior a las establecidas en la correspondiente columna del Baremo ("*a tiempo parcial*") expuestas (multiplicando el número de horas trabajadas por sus bases horarias) se tomarán éstas como base mínima o máxima, respectivamente.
- c) De igual modo se actuará para determinar la base de cotización por accidentes de trabajo, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

**6.- Normativa especial de cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje.-**

Desde el **1 de septiembre de 2021**, la cotización a la Seguridad Social para los contratos de formación y el aprendizaje consistirá en una cuota única mensual distribuida de la siguiente forma:

Cnccepto	Empresa	Trabajador	Total
Por Contingencias Comunes	45,63 €	9,10 €	54,73 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	6,28 €		6,28 €
Desempleo (*)	61,92 €	17,45€	79,37 €
Fondo de Garantía Salarial	3,46 €		3,46 €

(\*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desde 01/09/2021 (1.125,90 euros), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

**Las horas extras, en esta modalidad contractual estarán sujetas a la cotización ordinaria:**

- Las motivadas por fuerza mayor: 14% del que el 12% será a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador.
- Resto de horas extraordinarias: 28,30% del que el 23,60% a cargo de la empresa y el 4,70% del trabajador.

**7.- Cotización por los/as becarios/as (prácticas no laborales).-**

- a) Nos referimos con esta denominación a aquellos estudiantes, bien universitarios o de formación profesional, que realizan, en las empresas, prácticas relacionadas con sus estudios, en base, para ello, a un acuerdo o convenio de colaboración suscrito entre aquéllas y sus respectivos centros docentes. La relación de los/as becarios/as con esas empresas **no es laboral pero a efectos de cotización se les considera personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena** según lo previsto en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre y Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre. Para estos les será de aplicación, igualmente, la cuota única establecida por contingencias comunes -art. 42.2-, esto es:

- Contingencias comunes: **54,73 €** mensuales, de los que **45,63 €** son a cargo de la empresa y **9,10 €** a cargo del becario/a.
- Contingencias profesionales: **6,28 €** mensuales, a cargo exclusivo de la empresa.

## II.- REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (R.E.T.A.). -

### 1.- Bases mínima y máxima.-

944,40 € y 4.070,10 € mensuales, respectivamente.

### 2.- Tipos de cotización.-

- **28,30%**, para las contingencias comunes.
- **1,30%**, para las contingencias profesionales.
- **Total: 29,60%**.

## III.- REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR (SERVICIO DOMÉSTICO). -

### 1.- Régimen aplicable:

A partir de 1 de enero de 2012 el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar se integró en el Régimen General como un sistema especial dentro de éste.

### 2.- Alta y cotización.-

**2.1.-** La normativa vigente hasta 31 de marzo de 2013 determinaba que tanto la afiliación, altas y bajas, así como la cotización a la Seguridad Social correspondía siempre al empleador, fuera cual fuere el número de horas de trabajo realizadas por la empleada/o de hogar.

**2.2.-** Con buen criterio -y también con sentido práctico pues esa normativa había sido causa de un claro retroceso en el número y mantenimiento de este tipo de contratos- el Real Decreto-Ley 29/2012 modificó esta sistemática. De la siguiente manera:

- a) A partir del 1 de abril de 2013 la empleada/o de hogar que preste sus servicios en un hogar familiar menos de 60 horas al mes puede ser el sujeto responsable y directo de afiliarse, darse de alta y cotizar a la Seguridad Social. En el caso de que las horas de trabajo sean 60 o más, esos trámites corren a cargo del empleador.

- b) Para la asunción personal de estas obligaciones debe existir un acuerdo en este sentido entre el empleador y la empleada/o de hogar. Acuerdo que puede constar bien en el contrato inicial bien en cualquier otro documento escrito y que, por supuesto, se aconseja que así se pacte, incluso estableciéndolo como condicionante del propio contrato.
- c) Cuando sea la empleada/o de hogar quien ha de efectuar la cotización, el empleador debe entregarle el importe de la cuota a éste correspondiente para que la ingrese junto con la propia. Es imprescindible que conste por escrito -en el recibo de salarios o en otro documento- el recibí del abono de esa cuota a fin de que empleador quede exento de cualquier responsabilidad en el caso de que la empleada/o de hogar no ingrese esa cotización.

**3.- Bases y tipos de cotización.-**

- a) Bases de cotización: Se determinan, **desde 1 de septiembre de 2021**, según la siguiente escala, en función de la retribución percibida:

TRAMO	RETRIBUCION MENSUAL INCREMENTADA CON LA PROPORCION DE PAGAS EXTRAORDINARIAS  Euros/mes	Bases de Cotización  Euros/mes
1º	Hasta 259,00 .....	222,00
2º	Desde 259,01 hasta 403,00 .....	365,00
3º	Desde 403,01 hasta 548,00 .....	509,00
4º	Desde 548,01 hasta 692,00 .....	653,00
5º	Desde 692,01 hasta 838,00 .....	798,00
6º	Desde 838,01 hasta 981,00 .....	941,00
7º	Desde 981,01 hasta 1.125,90 .....	1.125,90
8º	Desde 1.125,91 hasta 1.228,00 .....	1.177,00
9º	Desde 1.228,01 hasta 1.388,00 .....	1.322,00
10º	Desde 1.388,01 .....	Retribución mensual

- b) Se establece un nuevo sistema de cómputo del máximo de horas trabajada -ya no se establece horas máximas de realización por tramo-:

- Contratos a tiempo completo (o cuando las horas de trabajo sean 160 mensuales o 40 semanales): la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente, incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.
- Contratos a tiempo parcial (o cuando las horas de trabajo sean inferiores a 160 horas mensuales o 40 semanales y la retribución pactada sea mensual): la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada en el contrato.
- Contratos a tiempo parcial (empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo habiéndose pactado una retribución por horas que incluya todos los conceptos retributivos): la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista para el tramo en el que se incluya la retribución que resulte de multiplicar el salario mínimo por hora vigente por el número de horas mensuales de trabajo. En el supuesto de que no conste a la Tesorería General de la Seguridad Social que la retribución pactada sea mensual o por horas, se considerará que la retribución pactada es mensual, sin perjuicio de que los empleadores puedan probar, a través de cualquier medio admitido en derecho, que la retribución se ha pactado por horas.

\*De no constar en la TGSS si la retribución pactada es mensual o por horas, se considerará que es mensual.

- c) Sobre la base de cotización que corresponda se aplicarán los siguientes porcentajes de cotización:
- **28,30%** por contingencias comunes: (**23,60%** a cargo del empleador y el **4,70%** a cargo de la empleada/o).
  - **1,50%** por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: a cargo exclusivo del empleador.
- d) **Reducciones:** Desde el **1 de septiembre de 2021**, se seguirá aplicando una bonificación del 20% en la aportación o cuota empresarial por contingencias comunes cuando el alta lo haya sido a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.



# ORTEGA ▪ CONDOMINES ▪ ABOGADOS

La bonificación puede llegar al 45% para familias numerosas respecto a las empleadas/os de hogar que presten servicios en exclusiva a la familia.

Estas bonificaciones no serán aplicables en los casos en que los empleados de hogar que trabajen menos de 60 horas al mes asuman la obligación de cotizar.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Personas de contacto:*

*Eduardo Ortega Figueiral - Email: [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)*

*Raül Sala Cuberta – Email: [rsala@ortega-condomines.com](mailto:rsala@ortega-condomines.com)*