

REF.LAB.: 2021/02

FECHA: 05-01-2021

ASUNTO: NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL AÑO 2021.

Estimado cliente:

En los últimos días se han publicado tres normas, el RDL 35/2020 de 22 de diciembre, la Ley 11/2020 de 30 de diciembre por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para 2021 y el RDL 38/2020 DE 29 diciembre sobre los Acuerdos de retirada del Reino Unido de la Unión Europea (BREXIT). En dichas normas se regulan algunas novedades laborales y de Seguridad Social de las que les indicamos a continuación las más importantes:

A) RDL 35/2020 DE 22 DE DICIEMBRE:

I.- Extensión de exoneraciones de cotización a algunos ERTE por causa de fuerza mayor.

Se extienden las exoneraciones de cotización a la Seguridad Social durante los meses de diciembre/2020 y enero/2021, para los ERTE por fuerza mayor al amparo del RDL 8/2020 que se hayan prorrogado hasta el 31-01-2021, en las empresas que tengan los siguientes CNAE: 4634 (Comercio al por mayor de bebidas), 5610 (Restaurantes y puestos de comidas), 5630 (Establecimientos de bebidas), 9104 (Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales) y 9200 (Actividades de juegos de azar y apuestas) y por los trabajadores que reinicien su actividad aunque sea parcialmente.

II.- Exención de tributación de cheques-restaurante y sistemas similares.

Se modifica el artículo 42.3.a) de la Ley del I.R.P.F., con efectos del 01-01-2020, de forma que se declaran exentos del impuesto, en los importes reglamentariamente establecidos (actualmente 11 €/día) los cheques-restaurante o cualquier otra fórmula similar indirecta (vales de comida, tarjetas de comida), con independencia de que el servicio se preste en el propio local del establecimiento de hostelería o fuera de éste, previa recogida por el empleado o mediante su entrega en su centro de trabajo o en el lugar elegido por aquel para desarrollar su trabajo en los días en que este se realice a distancia o mediante teletrabajo. Es decir, la novedad es que se incluyen también en esta exención el uso de estos cheques-restaurante aunque la comida se retire del establecimiento o se lleve para su consumo en el lugar donde el trabajador está teletrabajando.



I.- Cotización de los Empleados de Hogar.

Se modifica la Disposición Transitoria 16ª de la L.G.S.S. en el sentido de ampliar hasta el año 2022 la actualización de la tabla de cotización por tramos de los Empleados de Hogar y se retrasa para el año 2023 la cotización por salarios reales. Estamos a la espera de que se apruebe la tabla por tramos para el año 2021.

B) PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2021 (LEY 11/2020 DE 30-12):

I.- Pensiones de la Seguridad Social.

- Se actualizan las pensiones en un 0,9%.
- La pensión máxima será de 2.707,49 € por 14 pagas (37.904,86 €/año).

II.- Cotización a la Seguridad Social.

- Se mantiene para 2021 la base máxima de cotización de 4.070,10 €/mes. En cuanto a la base mínima, y aunque el salario mínimo interprofesional no se incrementa de momento, se actualiza con el salario mínimo interprofesional que había en el año 2020, pasando a ser dicha base mínima de 1.108,33 €/mes.
- Los tipos o porcentajes de cotización se mantienen y no sufren variación, tanto en el Régimen General como en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.
- En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia/Autónomos se incrementa el tipo por contingencias profesionales (pasa del 1,1% al 1,30%) y por cese de actividad (pasa del 0,8% al 0,9%), pasando con ello del tipo total del 30,3% al 30,6%.
- En los casos de Jubilación Activa (compatibilización del trabajo con la percepción de la pensión de jubilación), el porcentaje de cotización de solidaridad pasa del 8% al 9%.

III.- Moratoria o aplazamiento en el pago de cuotas de Seguridad Social.

- Podrán aplazarse las cuotas de empresas (12/2020 a 02/2021) o de autónomos (01/2021 a 03/2021), con un interés del 0,5%, siempre que se soliciten dentro de los 10 primeros días naturales del plazo de pago de cada mes (por tanto, **si alguna empresa quiere aplazar los Seguros Sociales de 12/2020, o algún autónomo la cuota de 01/2021, habrán de solicitarlo antes del día 10/01/2021**).
- La devolución se hará en 4 meses por cada mensualidad solicitada (con el máximo de 12 meses), siendo el primer mes de pago el siguiente al de la resolución que lo apruebe.

IV.- Interés legal del dinero e interés de demora.

- El interés legal del dinero queda en el 3%.
- El interés de demora queda en el 3,75%.



V.- I.P.R.E.M.

- Queda establecido para 2021 en 18,83€/día, 564,90€/mes, 6.778,80€/año sin pagas extras y 7.908,60€/año con pagas extras.

VI.- Medidas que quedan suspendidas o aplazadas durante el año 2021.

- Se suspende la reducción de cotización por contingencias profesionales para las empresas con disminución de siniestralidad.
- Se aplaza la regulación de la posibilidad de cotización a tiempo parcial para los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

VII.- Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores.

- Se crea, dentro de los contratos formativos, el Contrato para la Formación Dual Universitaria, que tendrá por objeto la alternancia con parte de actividad laboral y parte de formación universitaria. No obstante, queda pendiente de su regulación reglamentaria.
- Se incluyen entre las indemnizaciones a pagar por el FOGASA, en caso de insolvencia de la empresa, las extinciones de contratos por los artículos 40 (traslado geográfico) y 41 (modificación sustancial de condiciones) del Estatuto de los Trabajadores.

C) ACUERDO DE RETIRADA DEL REINO UNIDO DE LA UNIÓN EUROPEA (BREXIT):

Los acuerdos siguientes se consideran condicionados a que el Reino Unido regule condiciones similares de reciprocidad para los nacionales españoles.

- Los profesionales del Reino Unido que ejerzan su actividad en España de forma ocasional o temporal, podrán seguir realizándola para cumplir los contratos vigentes que hayan firmado antes de 01-01-2021.
- Las empresas establecidas en España que tengan trabajadores desplazados al Reino Unido o Gibraltar, seguirán aplicando la legislación del Reino Unido durante dicho desplazamiento.
- Los trabajadores de empresas establecidas en el Reino Unido o Gibraltar que hayan sido desplazados a España antes del 31-12-2020, podrán continuar su prestación de servicios hasta que finalice la duración del desplazamiento comunicado a la Autoridad Laboral. En caso de que se precise extender la duración inicialmente prevista del desplazamiento, será ya necesario tramitar un permiso de residencia y trabajo conforme a la normativa de extranjería, si bien no será precisa la obtención de visado.
- Los trabajadores de empresas establecidas en el Reino Unido o Gibraltar que pretendan desplazarse a España a partir del 01-01-2021, deberán obtener su permiso de trabajo y residencia conforme a la normativa de extranjería vigente.
- Se aplicará la legislación de Seguridad Social del estado (Reino Unido o España) en que se presten los servicios, por cuenta ajena o propia, salvo que el desplazamiento no exceda de 24 meses y la persona desplazada no se envíe en sustitución de otra, en cuyo caso seguirá aplicándose la legislación del país de origen.



- Los periodos de seguro cotizados en el Reino Unido hasta el 31-12-2020 se considerarán para la prestación por desempleo en España, siempre que España sea el último lugar en que se ha cotizado y se tenga derecho a residir legalmente en España.
- Seguirán teniendo derecho a asistencia sanitaria en España, hasta el 30-06-2021 los nacionales del Reino Unido o Gibraltar que residan en España y tengan derecho a esa misma prestación en su país de origen.

Atentamente.

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.