

Formación y Orientación Laboral

Novedades en
DERECHO LABORAL
Abril de 2021





Novedades en derecho laboral Abril de 2021

Índice interactivo

- 1. El teletrabajo**
 - 1.1. Ámbito de aplicación y limitaciones
 - 1.2. Voluntario y reversible
 - 1.3. Compensación de gastos
 - 1.4. Entrada en vigor y aplicación
 - 1.5. Riesgos laborales
- 2. Plan de igualdad y registro de salarios en la empresa: igualdad salarial**
 - 2.1. ¿Cómo debe ser el plan de igualdad de una empresa?
 - 2.2. ¿En qué consiste el nuevo registro salarial?
- 3. Medidas de regulación de empleo**
 - 3.1. Tipos de medidas de regulación de empleo
 - 3.2. Tipos de expedientes de regulación de empleo
 - 3.3. Derechos laborales durante la suspensión del contrato
 - 3.3.1. Prestación por desempleo en un ERTE
 - 3.3.2. Abono de las cotizaciones en un ERTE
- 4. Los *riders*: naturaleza jurídica y relación laboral**
- 5. Modificación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil**
- 6. Novedades que incorporan los Presupuestos Generales del Estado**
 - 6.1. Permiso de paternidad
 - 6.2. Bases y tipos de cotización
 - 6.3. FOGASA
 - 6.4. IPREM 2021
 - 6.5. Bonificación por cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural
 - 6.6. Revalorización de las pensiones
 - 6.7. Nuevo contrato para la formación dual universitaria
 - 6.8. Congelación del salario mínimo interprofesional
 - 6.9. Bonificaciones y reducciones para la contratación laboral

Las principales novedades en cuanto al derecho laboral en 2021 son las siguientes:

1. El teletrabajo

El Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, define el trabajo a distancia como una forma de organizar el trabajo o de realizar la actividad laboral fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, ya sea en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta.

También define el teletrabajo como una forma del trabajo a distancia pero que implica la prestación de servicios mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

La situación de pandemia que hemos estado viviendo en los últimos tiempos, ha hecho necesaria una nueva normativa que regule algunas de las situaciones laborales que hasta este momento no disponían de leyes específicas, como por ejemplo el **teletrabajo**.

Actualmente, más que de trabajo a distancia, hablaríamos de un trabajo remoto y flexible que no requiere la presencia de la persona en el centro de trabajo. Esto tiene ventajas pero también presenta algunos inconvenientes.

Ventajas	Inconvenientes
<ul style="list-style-type: none"> Mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos. Mayor posibilidad de autoorganización de la persona trabajadora, que puede repercutir en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Reducción de costes en las oficinas y en los desplazamientos. Productividad y racionalización de horarios. Reducción del absentismo. Atracción y retención de talento. 	<ul style="list-style-type: none"> Protección de datos y brechas de seguridad. Mayor aislamiento laboral. Tecnoestrés, fatiga informática, horario continuo y conectividad digital permanente. Pérdida de la identidad corporativa. Traslado de los costes de la actividad productiva a la persona trabajadora sin compensaciones.

El **Real Decreto-ley**, publicado en el BOE del 23 de septiembre de 2020, viene a paliar este vacío normativo que hemos tenido hasta ahora y regula, por ejemplo, lo que debe entenderse por **trabajo a distancia**, **teletrabajo** y **trabajo presencial**. También regula una serie de limitaciones, el contenido mínimo del acuerdo del trabajo a distancia y los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito.

Se ha configurado la **negociación colectiva** como un instrumento imprescindible para completar esta regulación. De esta manera, serán los convenios colectivos los que pueden establecer:

- la **identificación de los puestos de trabajo y funciones** susceptibles de ser realizados a distancia,
- la **duración máxima**,
- los **contenidos adicionales** en el acuerdo,
- una **jornada mínima presencial**.

Amplía en la Red



Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia:

www.tiching.com/783545



También a través de la negociación colectiva se deberá establecer y regular la manera de compensar por parte de la empresa aquellos gastos de las personas trabajadoras derivados del trabajo a distancia, por ejemplo, Internet.

1.1. Ámbito de aplicación y limitaciones

En cuanto a su aplicación, la Ley establece que, para los contratos en general, se considera teletrabajo cuando el tiempo dedicado al trabajo a distancia es equivalente a un 30% de la jornada total durante un período de tiempo mínimo de tres meses.

EJEMPLO 1 TELETRABAJO

Por ejemplo, si el punto de referencia fuese el de una semana, en un contrato base de 40 horas y 5 días a la semana, se considerará teletrabajo cuando se realice al menos durante **un día y medio a la semana**.

La ley también contempla que habrá un «porcentaje proporcional equivalente de teletrabajo en función de la duración del contrato de trabajo». Asimismo, establece **limitaciones** en algunos casos, determinando que para los contratos de trabajo celebrados **con menores**, y en los contratos **en prácticas y para la formación**, se debe garantizar como mínimo un porcentaje del 50% de prestación de servicios de manera presencial.

1.2. Voluntario y reversible

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, por lo tanto, requiere la voluntad de las dos partes. Es importante tener claro que trabajar a distancia es reversible, tanto por voluntad del trabajador como de la empresa y en cualquier momento.

El acuerdo debe formalizarse por escrito y será remitido a la oficina de empleo y podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior. Este acuerdo es individual. Cada teletrabajador deberá firmar su acuerdo y los requisitos establecidos para su reversibilidad deben pactarse en la negociación colectiva o bien constar en el contrato de trabajo.

Al ser voluntario, si la persona trabajadora no quiere realizar sus tareas a distancia, esto no puede suponer causa de **despido**, ni de **modificación sustancial** de las condiciones de trabajo, y no puede perjudicar su retribución salarial, estabilidad, horarios, promoción o formación profesional.

1.3. Compensación de gastos

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado por la empresa, que será quien costee los gastos asociados a su implementación, como la electricidad o el wifi. También se deberá firmar un acuerdo de cesión de los materiales, equipos y herramientas necesarios para el trabajo.

La **forma de compensación** para los gastos asociados se fijará de común acuerdo o, en todo caso, en el convenio colectivo de trabajo.

El **contenido mínimo** obligatorio del acuerdo de trabajo que determina el Real Decreto-ley 28/2020 en su artículo 7 es:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los ele-



◀ La situación de pandemia provocada por el Covid-19 ha obligado a muchas empresas a poner a los trabajadores a teletrabajar. Estas nuevas modalidades de trabajo han hecho necesaria una nueva normativa que las regule.

mentos muebles, así como de la vida útil o período máximo para la renovación de estos.

- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.



1.4. Entrada en vigor y aplicación

La nueva Ley del Teletrabajo entró en vigor el día de su publicación en el BOE, el 23 de septiembre de 2020. De todas formas, la Ley establece diferentes plazos con el fin de que las empresas puedan alcanzar acuerdos colectivos.

- a) Se establece un **plazo máximo de tres meses para formalizar el acuerdo de teletrabajo** entre empresa y teletrabajador.
- b) Si las empresas ya tenían un convenio sobre el trabajo a distancia los plazos son mayores y se distinguen dos casos:
 - Si el acuerdo era hasta una **fecha concreta**, se podrán mantener las condiciones hasta que el acuerdo deje de estar vigente. Cuando termine el período, las condiciones deberán adaptarse a la nueva legislación.
 - Si el acuerdo **no tenía fecha final**, las empresas tendrán un máximo de un año para adaptarse a la Ley, o de hasta tres años en caso de que exista un acuerdo con los trabajadores.

1.5. Riesgos laborales

En cuanto a los riesgos laborales, se estipula en la nueva Ley que será necesario evaluar los riesgos asociados al trabajo a distancia, como por ejemplo los psicosociales, ergonómicos y organizativos, y trabajar para prevenirlos y disminuir sus consecuencias.

Los descansos a lo largo de la jornada deberán estar garantizados, tener en cuenta su distribución y establecer medidas de protección. También se reconoce el derecho de las personas que trabajan a distancia a la llamada **desconexión digital**, esto quiere decir que las empresas deberán garantizar la **limitación en el uso de los medios tecnológicos durante los períodos de descanso**, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y el tiempo en familia y con amigos en beneficio de la salud de las personas trabajadoras.

También se impulsa a que cada empresa elabore **políticas internas** para establecer normas corporativas de comunicación interna claras en este sentido.



Recuerda



- Entre los principios de la acción preventiva están el evitar los riesgos y evaluarlos cuando no se hayan podido evitar.

Sabías que...



- Si se requiere una evaluación, esta se realizará solamente en la zona donde se realice el trabajo y se deberá proporcionar un informe por escrito para justificarlo.

- ◀ El trabajo a distancia genera nuevos riesgos laborales que es necesario prevenir; entre ellos destacan los psicosociales, los ergonómicos y la necesidad de descansos a lo largo de la jornada.

2. Plan de igualdad y registro de salarios en la empresa: igualdad salarial

El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación estableció en su momento la obligación de elaborar e implementar un **plan de igualdad**.

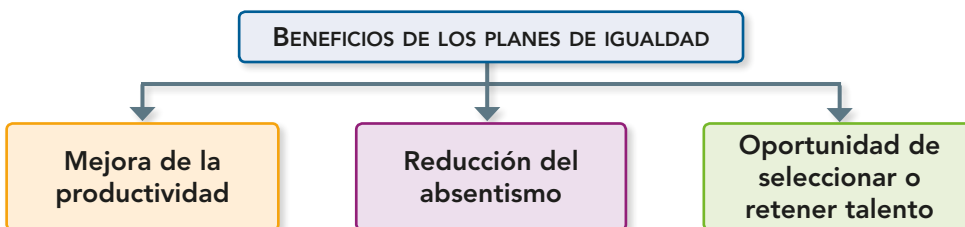
El artículo 1 de dicha norma modifica la Ley Orgánica 3/2007, ampliando el número de empresas obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Según se establece, todas las empresas con **50 o más trabajadores** estarán obligadas a disponer de este.

Con el fin de que exista un período de adaptación, se fija un plazo para que las empresas dispongan de dicho plan de igualdad, que variará en función del volumen de su plantilla:

- Entre 50 y 100 trabajadores: tres años de plazo. El plazo finaliza en 2022.
- Más de 100 y hasta 150 trabajadores: dos años. En marzo del año 2021 ha finalizado el plazo para este tipo de empresas.
- Más de 150 y hasta 250 trabajadores: un año. Ya están obligadas a disponer de este plan.

Con esta nueva medida se prevé, entre otros objetivos, **garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral**, así como localizar situaciones que hasta ahora habían pasado inadvertidas.



2.1. ¿Cómo debe ser el plan de igualdad de una empresa?

El plan de igualdad deberá contener un conjunto de medidas dirigidas a reducir las desigualdades entre los hombres y mujeres de la plantilla.

Con este fin, a través del representante legal de las personas trabajadoras, se elaborará un diagnóstico previo, que debe contener los siguientes datos (que la empresa está obligada a facilitar):

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional de la plantilla.
- Formación.
- Promoción en el trabajo.
- Condiciones de trabajo, entre las que se deberá incluir una auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina, en caso de que exista.

Amplía en la Red



Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

www.tiching.com/783546

Recuerda



- Las empresas con más de 250 trabajadores ya estaban obligadas, actualmente, a desarrollar un plan de igualdad.



h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el mismo Real Decreto-ley se crea un **registro de planes de igualdad** de las empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos, que dependerá de la autoridad competente en materia laboral de las comunidades autónomas o de Trabajo. La empresa deberá inscribir el plan de igualdad en dicho registro.

Se prevé que una normativa posterior desarrolle todos los aspectos sobre el contenido del plan de igualdad y el registro de estos.

2.2. ¿En qué consiste el nuevo registro salarial?

En el Real Decreto-ley se modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo la obligación a remunerar la prestación de un trabajo sin que exista discriminación por razón de sexo en alguno de los elementos o condiciones. En el mismo artículo se establece una nueva obligación para las empresas: realizar un registro salarial.

El registro contendrá los salarios divididos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo de igual valor. Y deberá dividirse por sexo, para que se pueda valorar si existe brecha salarial.

Cuando una empresa tenga al menos 50 personas trabajadoras, y el promedio de retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior al otro en un 25% o más (tomando como referencia la media de los salarios), se tendrá que incluir una justificación para dicha diferencia que no responda a motivos relacionados con el sexo de los trabajadores (art. 28.3).

Las empresas tendrán previsiblemente hasta abril de 2021 para adaptar los registros retributivos, realizar la auditoría retributiva y establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.



Fíjate bien

- Se entenderá que el trabajo tendrá igual valor cuando «la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes».

Recuerda

- El nuevo registro salarial deberá realizarlo el empresario con los valores medios de salarios, complementos salariales y extrasalariales, y deberá estar a disposición de los trabajadores, pudiendo ser solicitado a través del representante legal de estos.

- El nuevo registro salarial incide en la obligación que tienen las empresas de cumplir el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, evitando brechas salariales por distinción de género.

3. Medidas de regulación de empleo

Los contratos de trabajo pueden estar sujetos a alteraciones y pueden experimentar modificaciones, ser suspendidos o extinguirse. El artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores determina las circunstancias excepcionales en las que las empresas pueden aplicar las medidas de regulación de empleo que permiten flexibilizar el régimen de despidos o suspensiones de contratos.

La adopción de estas medidas exige el seguimiento de un determinado procedimiento en el que interviene la autoridad laboral como garante del cumplimiento de todos los requisitos establecidos legal y reglamentariamente.

La adopción de este tipo de medidas puede suponer beneficios para las empresas, ya que reducen considerablemente sus costes laborales de manera que no agotan sus recursos y pueden reanudar su actividad pasado el período de crisis.

También pueden beneficiar a las personas trabajadoras, ya que no son despedidas y serán reincorporadas a sus trabajos una vez superadas las causas de fuerza mayor. Además, las empresas están obligadas a mantener estos puestos de trabajo seis meses después del retorno a los mismos.

3.1. Tipos de medidas de regulación de empleo

Las medidas de regulación de empleo pueden clasificarse según sean de tipo temporal o definitivo.

a) Definitivas o expediente de regulación de empleo (ERE). En este caso, la relación laboral queda extinguida, produciéndose el despido colectivo. El ERE es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial que se tramita, con carácter previo al despido colectivo, bajo la vigilancia de la autoridad laboral, en un marco de negociación con los representantes de los trabajadores que garantiza los derechos de los trabajadores.

b) Temporales o expediente de regulación temporal de empleo (ERTE). En este caso, se posibilita prescindir de parte de la plantilla, o reducir su jornada laboral, durante algunos meses, procediendo a su reincorporación a los mismos puestos de trabajo cuando mejore el contexto económico.

Se trata, por lo tanto, de una suspensión del contrato de trabajo que quedará acotada a un período de tiempo y que, una vez concluido, obliga a la empresa a recuperar las circunstancias contractuales previas y a mantener los puestos de trabajo que se habían visto afectados.

3.2. Tipos de expedientes de regulación de empleo

Las causas que motivan un expediente de regulación de empleo pueden ser de dos tipos:

- a)** Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- b)** Causas de fuerza mayor.

Aunque esta figura ya existía en el ordenamiento jurídico, las circunstancias motivadas por la pandemia obligaron al gobierno a publicar el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del **Covid-19**, que establece las circuns-

Amplía en la Red



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

www.tiching.com/783547

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

www.tiching.com/783548

Sabías que...?

- Los expedientes de regulación de empleo (ERE) aumentaron exponencialmente en países como España durante la crisis económica de 2009-2012, siendo en algunos casos el paso previo al cierre de la empresa.



tancias en las cuales es posible recurrir a este mecanismo y que son de **fuerza mayor**.

Existen, además, dos modalidades de ERTE a los que acogerse:

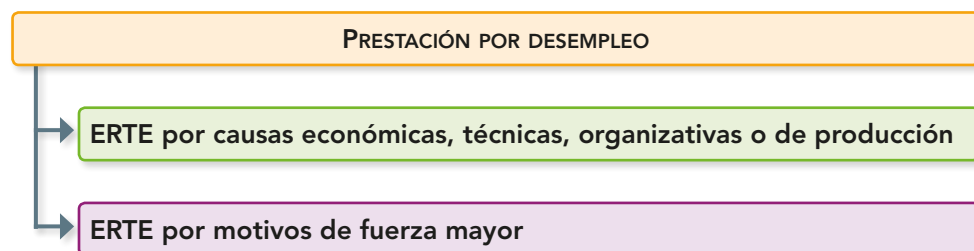
- a) **Suspensión de la actividad laboral:** la empresa solicita la suspensión o paralización de la actividad laboral y la duración queda supeditada a la superación de las circunstancias extraordinarias por las cuales se ha solicitado su aplicación.
- b) **Reducción de la actividad laboral:** se modifican los contratos bien para reducir la jornada laboral, bien para reducir el número de días que se acude a trabajar. Esta reducción puede oscilar entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo habitual de cada persona trabajadora.

3.3. Derechos laborales durante la suspensión del contrato

Los principales efectos del ERTE son:

1. El empresario no está obligado a dar trabajo a su empleado y, por tanto, tampoco a pagarle su salario, pero se mantiene el vínculo contractual empresa-trabajador aunque queda suspendido temporalmente.
2. La persona trabajadora no está obligada a prestar sus servicios a la empresa y tiene libertad para trabajar en otro sector no afectado.
3. Una vez las causas legales hayan cesado, es obligatorio reincorporar al trabajador al mismo puesto de trabajo y a mantener su antigüedad.

En cuanto al derecho a percibir la **prestación por desempleo**, existen algunas diferencias entre el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y el ERTE por motivos de fuerza mayor.



3.3.1. Prestación por desempleo en un ERTE

► ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Solamente si se cumplen las condiciones para acceder a la prestación por desempleo durante el ERTE se podrá cobrar el paro. En caso de que el contrato no haya sido suspendido sino que se haya reducido la jornada laboral, el paro complementará el salario.

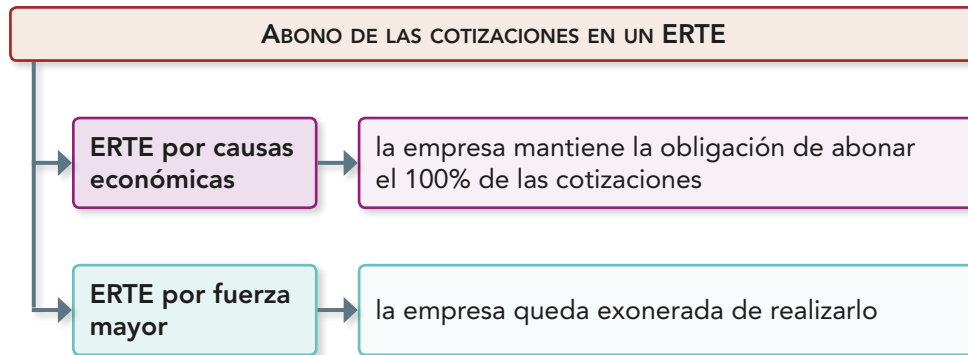
► ERTE por motivos de fuerza mayor

La persona trabajadora pasa a estar en situación de desempleo, independientemente de que cumpla las condiciones para recibir la prestación, y no se consume el paro propio.

La prestación será equivalente al 70% de la base reguladora de su sueldo durante los seis primeros meses de vigencia del ERTE y del 50% a partir del séptimo mes.

3.3.2. Abono de las cotizaciones en un ERTE

También en el caso del **abono de las cotizaciones** de la Seguridad Social tenemos que diferenciar entre el ERTE por causas económicas, durante el cual la empresa mantiene la obligación de abonar el 100% de las mismas, y el ERTE por fuerza mayor, durante el cual la empresa queda exonerada de realizarlo.



Amplía en la Red



Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

www.tiching.com/783549

En el actual contexto de emergencia sanitaria, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, ha introducido dos escenarios distintos:

- Los ERTE convocados a partir del 29 de febrero de 2020 en las empresas con 50 empleados o menos no requerirán el pago de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectados.
- Los ERTE convocados a partir del 29 de febrero de 2020 en las empresas con más de 50 empleados comprometerán a la compañía a hacerse cargo del 25% de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectados.

El Real Decreto-ley 2/2021 de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo prorroga todos los ERTE basados en una causa de fuerza mayor relacionada con el Covid-19 hasta el 31 de mayo de 2021. Además, establece la posibilidad de solicitar la transición de un ERTE de impedimento a uno de limitación sin necesidad de tramitar un nuevo expediente.

4. Los riders: naturaleza jurídica y relación laboral

Un repartidor a domicilio de una plataforma digital hasta ahora era considerado un falso autónomo ya que prestaba sus servicios por cuenta ajena pero cotizaba a la vez en el Régimen General de la Seguridad Social (RETA).

Últimamente, la doctrina judicial ha evolucionado y ya son varios los tribunales que reconocen la relación como laboral y, por tanto, consideran a estos trabajadores como trabajadores por cuenta ajena por concurrir los **principios de ajenidad y dependencia**.

5. Modificación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Entre las novedades impulsadas por el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, encontramos la modificación de los artículos 97 a) y 105.1 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, por la que se regula el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como **medida de fomento para la contratación de jóvenes**.

Recuerda



- Para que se establezca una relación laboral de carácter ordinario es imprescindible que se cumpla: la voluntad, la retribución, la ajenidad y la dependencia.



6. Novedades que incorporan los Presupuestos Generales del Estado

Entre las novedades que tenemos respecto al derecho laboral, en este apartado concretaremos las que han sido introducidas por la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Amplía en la Red



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

www.tiching.com/783550

6.1. Permiso de paternidad

Desde el 1 de enero de 2021, el permiso de paternidad para el padre es de 16 semanas, igual que el de la madre.

Esta mejora se aprobó en el Real Decreto-ley 6/2019, que estableció un calendario progresivo para que se fuera incrementando año a año: en 2019 fue de 8 semanas; en 2020, de 12 semanas, y ahora en 2021 llega a las 16 semanas, para equipararlo con el de la madre.

De estas semanas de disfrute, serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas posteriores al parto.

Durante esas 16 semanas se debe cobrar una prestación del 100% de la base de cotización del mes anterior exenta de IRPF.

6.2. Bases y tipos de cotización

Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo y protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para 2021 (art. 119 LPGE 2021).

► Topes máximo y mínimo de las bases de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social

Tope mínimo (euros/mes)	Tope máximo (euros/mes)
1 050,00	4 070,10



◀ Desde enero de 2021 se ha incrementado el permiso de paternidad para el padre hasta las 16 semanas.

► Bases de cotización para contingencias comunes en el Régimen General de la Seguridad Social

Las bases mensuales de cotización para todas las contingencias y situaciones protegidas por el Régimen General de la Seguridad Social, a excepción de las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estarán limitadas, para cada grupo de categorías profesionales, por las siguientes bases mínimas y máximas desde 01/01/2021 (cantidades provisionales hasta la publicación del salario mínimo interprofesional para el año 2021):

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas (euros/mes)	Bases máximas (euros/mes)
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1 466,40	4 070,10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1 215,90	4 070,10
3	Jefes administrativos y de taller	1 057,80	4 070,10
4	Ayudantes no titulados	1 050,00	4 070,10
5	Oficiales administrativos	1 050,00	4 070,10
6	Subalternos	1 050,00	4 070,10
7	Auxiliares administrativos	1 050,00	4 070,10
..	..	Bases mínimas (euros/día)	Bases máximas (euros/día)
8	Oficiales de primera y segunda	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67

6.3. FOGASA

En cuanto a las indemnizaciones a cargo del Fondo de Garantía Salarial, las novedades son:

1. La inclusión dentro de la acción protectora del FOGASA de las indemnizaciones en caso de extinción del contrato a instancia del trabajador como consecuencia de traslado o de una modificación sustancial de condiciones de Trabajo (D. F. 36ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado por la que se modifica el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores).
2. La obligación del FOGASA a dictar resolución en el plazo de tres meses desde la presentación de la solicitud, y en los posteriores 10 días se deberán notificar al interesado.

Si en este plazo el expediente no se ha resuelto, la solicitud de reconocimiento de las obligaciones con cargo al Fondo se entenderá estimada por silencio administrativo.

Fíjate bien.....

- Grupos del 1 al 7: la base de cotización tendrá carácter mensual y cotizarán siempre por 30 días.
- Grupos del 8 al 11: la base de cotización será diaria y cotizarán por días naturales que tenga el mes que se liquida (28, 29, 30 o 31 días).
- Grupos del 8 al 11 con remuneración mensual: se permite la homologación de las bases y topes de cotización a 30 días durante los 12 meses del año.

Recuerda.....!

- El SMI es establecido por el gobierno cada año y es la cantidad mínima que puede percibir un trabajador por una jornada de 40 horas semanales sin distinción de sexo o edad.

Recuerda.....!

- El FOGASA es el Fondo de Garantía salarial, un organismo público que interviene cuando el empresario se declara insolvente o en concurso de acreedores y no puede pagar los salarios o indemnizaciones pendientes.

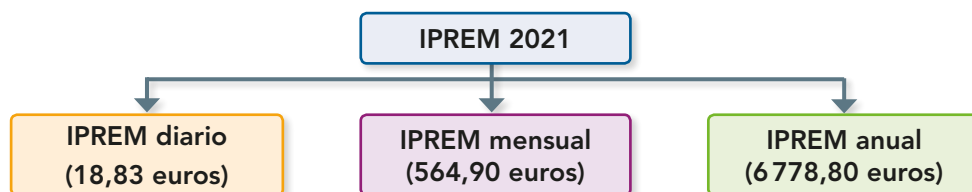


Cualquier resolución expresa posterior al cumplimiento de los plazos indicados deberá ser siempre confirmatoria. (D. F. 5ª Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por la que se añade un nuevo apartado 11 al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores).

6.4. IPREM 2021

Según la D. A. 121ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2021, se determina una revalorización del 5% para el IPREM a partir del 1 de enero de 2021 y que tendrá las siguientes cuantías:

- IPREM diario: 18,83 euros.
- IPREM mensual: 564,90 euros.
- IPREM anual: 6 778,80 euros.



La norma que regula el IPREM anual diferencia entre dos posibles valores del mismo: 12 y 14 pagas. Por defecto, se utilizará siempre el IPREM 14 pagas.

6.5. Bonificación por cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

En la D. A. 123ª y con vigencia indefinida, se prevé un 50% de **bonificación** de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes en los casos en que, por razón de riesgo durante el **embarazo o la lactancia**, la trabajadora sea destinada a un **puesto de trabajo o función diferente** y compatible con su estado, y en aquellos casos en los que, por **enfermedad profesional**, en los términos normativamente previstos, se produzca un cambio de puesto en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora.

6.6. Revalorización de las pensiones

Mediante el Real Decreto 46/2021, de 26 de enero (BOE 27 de enero de 2021), se procede al desarrollo y ejecución de las previsiones contenidas, en materia de revalorización de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de clases pasivas y de otras prestaciones sociales públicas, en la LPGE 2021. Concretamente, se revalorizan las **pensiones contributivas** con el porcentaje del 0,9% de previsión del IPC, y las **pensiones no contributivas** –jubilación e invalidez– al 1,8% (doble de dicha previsión).

6.7. Nuevo contrato para la formación dual universitaria

Para regular el **contrato de formación dual universitaria**, con efectos de 1 de enero de 2021, se modifica el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo un nuevo apartado en el artículo 11.

El contrato para la formación dual universitaria se formalizará **en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras**.

Sabías que...?

- El IPREM es un indicador del nivel de renta que fija anualmente el Estado que sirve como referencia para acceder a ayudas o subvenciones.

El objeto de este tipo de contrato será 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.

A través de reglamentos se desarrollarán:

- El sistema de impartición.
- Las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo.
- 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.

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 y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

6.8. Congelación del salario mínimo interprofesional

El salario mínimo interprofesional (SMI) en 2021 será de **950 euros mensuales**, salvo que, a lo largo del año, se incremente. La subida del SMI se retrasa y puede que se produzca durante el año 2021; si dicha subida se produjera, **esto afectaría a las bases mínimas de cotización del Régimen General y RETA.**

6.9. Bonificaciones y reducciones para la contratación laboral

El catálogo de bonificaciones y reducciones para la contratación laboral también se ha actualizado. En «Amplía en la Red» se pueden consultar las cuantificaciones específicas.

A continuación se detallan aquellos apartados que han sufrido modificaciones:

- Personas con discapacidad
- Mayores de 45 años
- Jóvenes menores de 25 años
- Contratos a trabajadores procedentes de una ETT
- Conversión de contratos en indefinidos
- Víctimas
- Trabajadores en situación de exclusión social
- Trabajadores parados de larga duración
- Conciliación de vida personal, laboral y familiar
- Mantenimiento de empleo
- Contratos indefinido o temporal dirigidos a ámbitos y colectivos específicos
- Trabajo autónomo con carácter general
- Trabajo autónomo con carácter específico

Amplía en la Red



Bonificaciones y reducciones para la contratación laboral:

www.tiching.com/783551



Enlaces a la normativa

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .	www.tiching.com/783547
Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo , de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.	www.tiching.com/783548
Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.	www.tiching.com/783550
Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo , de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	www.tiching.com/783546
Real Decreto 901/2020, de 13 octubre , por el que se regulan los planes de igualdad.	www.tiching.com/783553
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre , de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.	www.tiching.com/783552
Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo , de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.	www.tiching.com/783554
Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre , de trabajo a distancia.	www.tiching.com/783545
Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero , de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.	www.tiching.com/783549