

# Formació i Orientació Laboral

**Novetats en  
DRET LABORAL  
Abril 2021**



# Novetats en dret laboral Abril 2021

## Índex interactiu

1. **El teletreball**
  - 1.1. Àmbit d'aplicació i limitacions
  - 1.2. Voluntari i reversible
  - 1.3. Compensació de despeses
  - 1.4. Entrada en vigor i aplicació
  - 1.5. Riscos laborals
2. **Pla d'igualtat i registre de salaris a l'empresa: igualtat salarial**
  - 2.1. Com ha de ser el pla d'igualtat d'una empresa?
  - 2.2. En què consisteix el nou registre salarial?
3. **Mesures de regulació de l'ocupació**
  - 3.1. **Tipus de mesures de regulació de l'ocupació**
  - 3.2. Tipus d'expedients de regulació de l'ocupació
  - 3.3. Drets laborals durant la suspensió del contracte
    - 3.3.1. Prestació per desocupació en un ERTO
    - 3.3.2. Abonament de les cotitzacions en un ERTO
4. **Els *riders*: naturalesa jurídica i relació laboral**
5. **Modificació del Sistema Nacional de Garantia Juvenil**
6. **Novetats que incorporen els pressupostos generals de l'Estat**
  - 6.1. Permís de paternitat
  - 6.2. Bases i tipus de cotització
  - 6.3. FOGASA
  - 6.4. IPREM 2021
  - 6.5. Bonificació per canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural
  - 6.6. Revalorització de les pensions
  - 6.7. Nou contracte per a la formació dual universitària
  - 6.8. Congelació del salari mínim interprofessional
  - 6.9. Bonificacions i reduccions per a la contractació laboral

Les principals novetats en dret laboral l'any 2021 són les següents:

## 1. El teletreball

El Reial decret llei 28/2020, de treball a distància, defineix el treball a distància com una manera d'organitzar el treball o de realitzar l'activitat laboral fora dels establiments i centres habituals de l'empresa, ja sigui al domicili del treballador o al lloc que aquesta persona hagi triat.

També defineix el teletreball com una forma del treball a distància que implica la prestació de serveis mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

La situació de pandèmia que hem viscut els últims temps ha fet necessària una nova normativa que reguli algunes de les situacions laborals que fins aquest moment no disposaven de lleis específiques, com per exemple el teletreball.

Actualment, més que de treball a distància, parlariem d'un treball remot i flexible que no requereix la presència de la persona al centre de treball. Això té avantatges però també presenta alguns inconvenients.


Avantatges	Inconvenients
<ul style="list-style-type: none"> <li>Més flexibilitat en la gestió dels temps de treball i els descansos.</li> <li>Més possibilitats d'autoorganització del treballador, que pot repercutir en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.</li> <li>Reducció de costos en les oficines i en els desplaçaments.</li> <li>Productivitat i racionalització d'horaris.</li> <li>Reducció de l'absentisme.</li> <li>Atracció i retenció de talent.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protecció de dades i bretxes de seguretat.</li> <li>Més aïllament laboral.</li> <li>Tecnoestrès, fatiga informàtica, horari continu i connectivitat digital permanent.</li> <li>Pèrdua de la identitat corporativa.</li> <li>Trasllat dels costos de l'activitat productiva al treballador sense compensacions.</li> </ul>

El Reial decret llei, publicat al BOE del 23 de setembre de 2020, pal·lia aquest buit normatiu que hem tingut fins ara i regula, per exemple, què cal entendre per **treball a distància**, **teletreball** i **treball presencial**. També regula una sèrie de limitacions, el contingut mínim de l'acord del treball a distància i els drets dels treballadors en aquest àmbit.

La **negociació col·lectiva** s'ha configurat com un instrument imprescindible per completar aquesta regulació. D'aquesta manera, seran els convenis col·lectius els que poden establir:

- la **identificació dels llocs de treball i les funcions** susceptibles de ser realitzats a distància,
- la **durada màxima**,
- els **continguts addicionals** en l'acord,
- una **jornada mínima presencial**.

També a través de la negociació col·lectiva caldrà establir i regular com l'empresa compensarà les despeses dels treballadors derivades del treball a distància, per exemple, Internet.

**Per ampliar a la Xarxa**   
 Reial decret llei 28/2020, de treball a distància:  
[www.tiching.com/783605](http://www.tiching.com/783605)



## 1.1. Àmbit d'aplicació i limitacions

Pel que fa a l'aplicació, la llei estableix que, per als contractes en general, es considera que es teletreballa quan el temps dedicat a la feina a distància és equivalent a un 30 % de la jornada total durant un període de temps mínim de tres mesos.

### EXEMPLE 1 TELETREBALL

Per exemple, si el punt de referència és d'una setmana, en un contracte base de 40 hores i 5 dies a la setmana, es considerarà que es teletreballa quan es realitzi almenys durant **un dia i mig** a la setmana.

La llei també contempla que hi haurà un «percentatge proporcional equivalent de teletreball en funció de la durada del contracte de treball». Així mateix, hi estableix **limitacions** en alguns casos. Determina que, en els casos dels contractes de treball celebrats **amb menors** i en els casos dels contractes **en pràctiques i per a la formació**, s'ha de garantir com a mínim un percentatge del 50 % de prestació de serveis de manera presencial.

## 1.2. Voluntari i reversible

El treball a distància serà voluntari per al treballador i per a l'ocupadora. Requereix, doncs, la voluntat de les dues parts. És important tenir clar que treballar a distància és reversible, tant per voluntat del treballador com de l'empresa en qualsevol moment.

L'acord s'ha de formalitzar per escrit, serà remès a l'oficina d'ocupació i podrà formar part del contracte inicial o bé realitzar-se en un moment posterior. Aquest acord és individual. Cada teletreballador haurà de signar l'acord i els requisits establerts per a la reversibilitat s'han de pactar en la negociació col·lectiva o bé han de constar en el contracte laboral.

Com que és voluntari, el fet que el treballador no vulgui fer les tasques a distància, això no pot suposar causa **d'acomiadament**, ni de **modificació substancial** de les condicions de treball, i no en pot perjudicar la retribució salarial, l'estabilitat, els horaris, la promoció ni la formació professional.

## 1.3. Compensació de despeses

El desenvolupament del treball a distància l'haurà de sufragar l'empresa, que serà qui es farà càrrec de les despeses associades a la seva implementació, com ara l'electricitat o el wifi. També s'haurà de signar un acord de cessió dels materials, equips i eines necessaris per treballar.

La **forma de compensació** per a les despeses associades es fixarà de comú acord o, en tot cas, en el conveni col·lectiu de treball.

El **contingut mínim obligatori** de l'acord de treball que determina el Reial decret llei 28/2020 en l'article 7 és el següent:

- a) Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància concertat, incloent-hi els consumibles i els elements mobles, com també de la vida útil o el període màxim per renovar-los.
- b) Enumeració de les despeses que pugui tenir el treballador pel fet de prestar serveis a distància, i també forma de quantificació de la compensació





◀ La situació de pandèmia provocada per la covid-19 ha obligat moltes empreses a posar els treballadors a teletreballar. Aquestes noves modalitats de treball han fet necessària una normativa nova que les reguli.

que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i el moment i forma per realitzar-la, que es correspondrà, si és el cas, amb la previsió recollida en el conveni o l'acord col·lectiu d'aplicació.

- c) Horari laboral del treballador i, dins d'aquest horari, si s'escau, regles de disponibilitat.
- d) Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, si s'escau.
- e) Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrit el treballador a distància i on, si s'escau, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- f) Lloc de treball a distància triat pel treballador per al desenvolupament del treball a distància.
- g) Durada de terminis de preavis per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, si s'escau.
- h) Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- i) Procediment que cal seguir en el cas que hi hagi dificultats tècniques que impedeixin el desenvolupament normal del treball a distància.
- j) Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal dels treballadors, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.
- k) Instruccions dictades per l'empresa, després d'informar a la representació legal dels treballadors, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.
- l) Durada de l'acord de treball a distància.



## 1.4. Entrada en vigor i aplicació

La nova llei del teletreball va entrar en vigor el dia de la seva publicació al BOE, el 23 de setembre de 2020. Ara bé, la llei estableix diferents terminis amb la finalitat que les empreses puguin assolir acords col·lectius.

- a) S'estableix un **termini màxim de tres mesos per formalitzar l'acord de teletreball** entre l'empresa i el teletreballador.
- b) Si les empreses ja tenien un conveni sobre el treball a distància, els terminis són més llargs i se'n distingeixen dos casos:
  - Si l'acord era fins a una data concreta, es podran mantenir les condicions fins que l'acord deixi d'estar vigent. Quan acabi el període, les condicions s'hauran d'adaptar a la nova legislació.
  - Si l'acord no tenia data final, les empreses tindran un any com a màxim per adaptar-se a la llei, o de fins a tres anys en cas que hi hagi un acord amb els treballadors.

## 1.5. Riscos laborals

Pel que fa als riscos laborals, en la nova llei s'estipula que caldrà avaluar els riscos associats al treball a distància, com per exemple els psicosocials, els ergonòmics i els organitzatius, i treballar per tal de prevenir-los i disminuir-ne les conseqüències.

Cal garantir els descansos al llarg de la jornada, tenir-ne en compte la distribució i establir-hi mesures de protecció. També es reconeix el dret de les persones que treballen a distància a l'anomenada **desconnexió digital**. Això vol dir que les empreses hauran de garantir la **limitació en l'ús dels mitjans tecnològics durant els períodes de descans**, i també respectar la durada màxima de la jornada i el temps en família i amb amics en benefici de la salut dels treballadors.

També s'impulsa que cada empresa elabori **polítiques internes** a fi d'establir normes corporatives de comunicació interna clares en aquest sentit.



## Recorda-ho !

- Un dels principis de l'acció preventiva és el d'evitar els riscos i avaluar-los quan no s'hagin pogut evitar.

## Ho sabies ?

- Si es requereix una avaluació, es realitzarà únicament en la zona on es faci el treball i s'haurà de proporcionar un informe escrit per justificar-ho.

- ◀ El treball a distància genera nous riscos laborals que cal prevenir; en destaquen els psicosocials, els ergonòmics i la necessitat de descansos al llarg de la jornada.

## 2. Pla d'igualtat i registre de salaris a l'empresa: igualtat salarial

El **Reial decret llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació va establir en el seu moment l'obligació d'elaborar i implementar **un pla d'igualtat**.

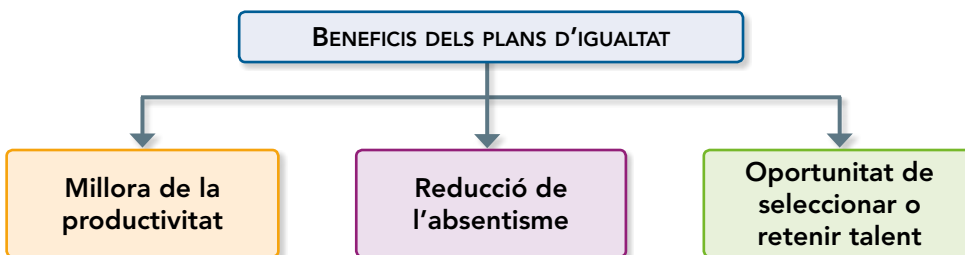
L'article 1 d'aquesta norma modifica la llei orgànica 3/2007 i amplia el nombre d'empreses obligades a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

D'acord amb el que s'hi estableix, totes les empreses amb **50 treballadors o més** estaran obligades a disposar d'aquest pla.

Amb la finalitat que hi hagi un període d'adaptació, es fixa un termini perquè les empreses disposin d'aquest pla d'igualtat, que variarà en funció del volum de la plantilla:

- Entre 50 i 100 treballadors: tres anys de termini. El termini finalitza el 2022.
- Més de 100 i fins a 150 treballadors: dos anys. El termini per a aquest tipus d'empreses ha finalitzat al mes de març de l'any 2021.
- Més de 150 i fins a 250 treballadors: un any. Ja estan obligades a disposar d'aquest pla.

Amb aquesta nova mesura es preveu, entre altres objectius, **garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral**, així com localitzar situacions que fins ara havien passat inadvertides.



### 2.1. Com ha de ser el pla d'igualtat d'una empresa?

El pla d'igualtat haurà de contenir un conjunt de mesures dirigides a reduir les desigualtats entre els homes i les dones de la plantilla.

A aquest efecte, a través del representant legal dels treballadors, s'elaborarà un diagnòstic previ, que ha de contenir les dades següents (que l'empresa està obligada a facilitar):

- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional de la plantilla.
- Formació.
- Promoció laboral.
- Condicions de treball, entre les quals s'haurà d'incloure una auditoria salarial entre homes i dones.
- Exercici corresponsable dels drets de vida familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina, en cas que n'hi hagi.

**Per ampliar a la Xarxa** 

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

[www.tiching.com/783606](http://www.tiching.com/783606)

**Recorda-ho** 

- Les empreses amb més de 250 treballadors ja estan obligades, actualment, a desenvolupar un pla d'igualtat.



h) Retribucions.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En el mateix Reial decret llei es crea un **registre de plans d'igualtat** de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius, que dependrà de l'autoritat competent en matèria laboral de les comunitats autònomes o de treball. L'empresa haurà d'inscriure el pla d'igualtat en aquest registre.

Es preveu que una normativa posterior desenvoluparà tots els aspectes sobre el contingut del pla d'igualtat i el registre d'aquests plans.

## 2.2. En què consisteix el nou registre salarial?

En el Reial decret llei es modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i s'estableix l'obligació de remunerar la prestació d'un treball sense discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions. En el mateix article es fixa una nova obligació per a les empreses: realitzar un registre salarial.

El registre contindrà els salaris dividits per grups professionals, categories professionals o llocs de treball del mateix valor, i s'haurà de dividir per sexes, per tal que es pugui valorar si existeix bretxa salarial.

Quan una empresa tingui almenys 50 treballadors, i la mitjana de retribucions dels treballadors d'un sexe sigui superior a l'altre en un 25 % o més (prenent com a referència la mitjana dels salaris), s'haurà d'incloure una justificació per a aquesta diferència que no respongui a motius relacionats amb el sexe dels treballadors (art. 28.3).

Les empreses tindran previsiblement fins al mes d'abril de 2021 per adaptar els registres retributius, realitzar l'auditoria retributiva i establir un sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional amb l'objectiu de comprovar que la definició dels grups professionals s'ajusta a criteris i sistemes que garanteixen l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes i l'aplicació correcta del principi d'igualtat de retribució per feines del mateix valor.



## Fixa-t'hi bé

- S'entendrà que el treball tindrà igual valor quan «la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents».

## Recorda-ho

- El nou registre salarial l'haurà de realitzar l'empresari amb els valors mitjans de salaris, complements salarials i extrasalarials. Haurà d'estar a disposició dels treballadors i es podrà sol·licitar a través del representant legal.

- ◀ El nou registre salarial incideix en l'obligació que tenen les empreses de complir l'article 28 de l'Estatut dels treballadors, per evitar bretxes salarials per distinció de gènere.



### 3. Mesures de regulació de l'ocupació

Els contractes de treball poden estar subjectes a alteracions i poden experimentar modificacions, ser suspesos o extingir-se. L'article 47 de l'Estatut dels Treballadors determina les circumstàncies excepcionals en les quals les empreses poden aplicar les mesures de regulació d'ocupació que permeten flexibilitzar el règim d'acomiadaments o suspensions de contractes.

L'adopció d'aquestes mesures exigeix el seguiment d'un procediment determinat en el qual intervé l'autoritat laboral com a garant del compliment de tots els requisits establerts legalment i reglamentàriament.

L'adopció d'aquesta mena de mesures pot suposar beneficis per a les empreses, ja que en redueixen considerablement els costos laborals de manera que no exhaureixen els recursos i poden reprendre l'activitat quan ha passat el període de crisi.

També poden beneficiar els treballadors, ja que no se'ls acomiada, i se'ls reincorpora als llocs de feina una vegada superades les causes de força major. A més, les empreses estan obligades a mantenir aquests llocs de treball sis mesos després del retorn.

#### 3.1. Tipus de mesures de regulació de l'ocupació

Les mesures de regulació d'ocupació poden classificar-se segons si són de tipus temporal o definitiu.

**a) Definitives o expedient de regulació de l'ocupació (ERO).** En aquest cas, la relació laboral queda extingida i es produeix l'acomiadament col·lectiu. L'ERO és un procediment administratiu-laboral de caràcter especial que es tramita, amb caràcter previ a l'acomiadament col·lectiu, sota la vigilància de l'autoritat laboral, en un marc de negociació amb els representants dels treballadors que garanteix els drets dels treballadors.

**b) Temporals o expedient de regulació temporal de l'ocupació (ERTO).** En aquest cas, es possibilita prescindir de part de la plantilla, o reduir-ne la jornada laboral, durant alguns mesos, i reincorporar-la als mateixos llocs de treball quan millori el context econòmic.

Es tracta, doncs, d'una suspensió del contracte de treball que quedarà limitada a un període de temps i que, una vegada conclòs, obliga l'empresa a recuperar les circumstàncies contractuals prèvies i a mantenir els llocs de treball que s'havien vist afectats.

#### 3.2. Tipus d'expedients de regulació de l'ocupació

Les causes que motiven un expedient de regulació d'ocupació poden ser de dos tipus:

- a) Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.
- b) Causes de força major.

Encara que aquesta figura ja existia en l'ordenament jurídic, les circumstàncies motivades per la pandèmia van obligar el govern a publicar el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19, que estableix les circumstàncies en les quals és possible recórrer a aquest mecanisme i que són de **força major**.

#### Per ampliar a la Xarxa



Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors.

[www.tiching.com/783607](http://www.tiching.com/783607)

Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19.

[www.tiching.com/783608](http://www.tiching.com/783608)

#### Ho sàbies



- Els expedients de regulació d'ocupació (ERO) van augmentar exponencialment en països com Espanya durant la crisi econòmica de 2009-2012, en alguns casos com a pas previ al tancament de l'empresa.



Existeixen, a més, dues modalitats d'ERTO als quals acollir-se:

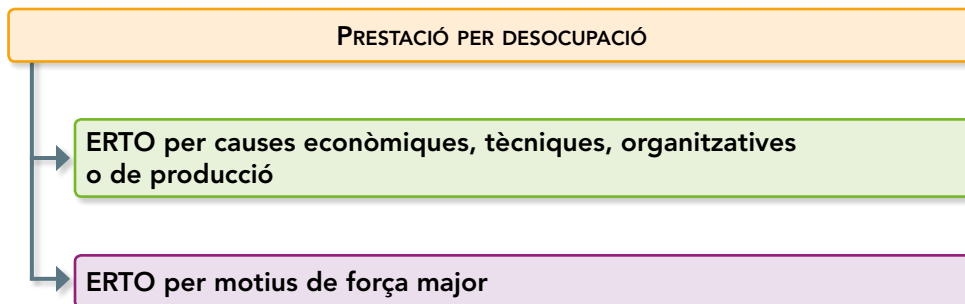
- a) **Suspensió de l'activitat laboral:** l'empresa sol·licita la suspensió o paralització de l'activitat laboral i la durada queda supeditada a la superació de les circumstàncies extraordinàries per les quals se n'ha sol·licitat l'aplicació.
- b) **Reducció de l'activitat laboral:** es modifiquen els contractes bé amb l'objectiu de reduir la jornada laboral, bé per reduir el nombre de dies que es va a treballar. Aquesta reducció pot oscil·lar entre un 10 % i un 70 % de la jornada de treball habitual de cada treballador.

### 3.3. Drets laborals durant la suspensió del contracte

Els efectes principals de l'ERTO són:

- 1. L'empresari no està obligat a donar feina a l'empleat i, per tant, tampoc a pagar-li el salari. Es manté el vincle contractual empresa-treballador tot i que queda suspès temporalment.
- 2. El treballador no està obligat a prestar els seus serveis a l'empresa i té llibertat per treballar en un altre sector no afectat.
- 3. Quan les causes legals hagin cessat, és obligatori reincorporar el treballador al mateix lloc de treball i mantenir-ne l'antiguitat.

Pel que fa al dret a percebre la **prestació per desocupació**, hi ha algunes diferències entre l'ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, i l'ERTO per motius de força major.



#### 3.3.1. Prestació per desocupació en un ERTO

##### ► ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció

Només si es compleixen les condicions per accedir a la prestació per desocupació es podrà cobrar l'atur durant l'ERTO.

En cas que el contracte no hagi estat suspès, sinó que s'hagi reduït la jornada laboral, l'atur complementarà el salari.

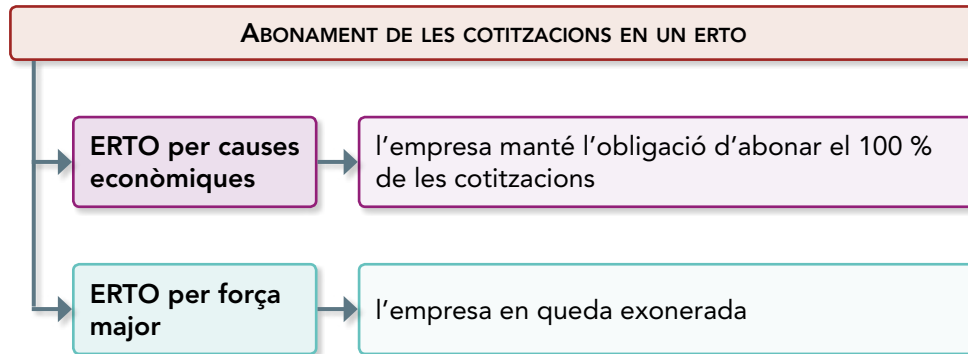
##### ► ERTO per motius de força major

El treballador passa a estar en situació de desocupació, independentment que compleixi les condicions per rebre la prestació, i no consumeix l'atur propi.

La prestació serà equivalent al 70 % de la base reguladora del sou durant els sis primers mesos de vigència de l'ERTO, i del 50 % a partir del setè mes.

### 3.3.2. Abonament de les cotitzacions en un ERTO

També en el cas de l'abonament de les cotitzacions de la Seguretat Social hem de diferenciar entre l'ERTO per causes econòmiques, durant el qual l'empresa manté l'obligació d'abonar-ne el 100 %, i l'ERTO per força major, durant el qual l'empresa en queda exonerada.



#### Per ampliar a la Xarxa



Reial decret llei 2/2021, de 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació.

[www.tiching.com/783609](http://www.tiching.com/783609)

En el context actual d'emergència sanitària, el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, ha introduït dos escenaris diferents:

- Els ERTO convocats a partir del 29 de febrer de 2020 en les empreses amb 50 empleats o menys no requeriran el pagament de les cotitzacions socials dels treballadors afectats.
- Els ERTO convocats a partir del 29 de febrer de 2020 en les empreses amb més de 50 empleats comprometran la companyia a fer-se càrrec del 25 % de les cotitzacions socials dels treballadors afectats.

El Reial decret llei 2/2021 de 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació prorroga tots els ERTO basats en una causa de força major relacionada amb la covid-19 fins al 31 de maig de 2021. A més, estableix la possibilitat de sol·licitar la transició d'un ERTO d'impediment a un de limitació sense necessitat de tramitar un nou expedient.

## 4. Els riders: naturalesa jurídica i relació laboral

UEI repartidor a domicili d'una plataforma digital fins ara es considerava un fals autònom, ja que prestava els serveis per compte d'altri però alhora cotitzava en el règim especial de treballadors autònoms (RETA).

Últimament, la doctrina judicial ha evolucionat i ja són diversos els tribunals que reconeixen aquesta relació com a laboral i, per tant, consideren aquests treballadors com a treballadors per compte d'altri pel fet de concórrer els **principis d'alienat i dependència**.

## 5. Modificació del Sistema Nacional de Garantia Juvenil

Entre les novetats impulsades pel Reial decret llei 2/2021, de 26 de gener, de reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació, trobem la modificació dels articles 97a) i 105.1 de la llei 18/2014, de 15 d'octubre, mitjançant la qual es regula el Sistema Nacional de Garantia Juvenil com a **mesura de foment per a la contractació de joves**.

### Recorda-ho



- Perquè s'estableixi una relació laboral de caràcter ordinari és imprescindible que es compleixin la voluntarietat, la retribució, l'alienat i la dependència.



## 6. Novetats que incorporen els pressupostos generals de l'Estat

Entre les novetats respecte del dret laboral, en aquest apartat concretarem les que ha introduït la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021.

Per ampliar a la Xarxa



Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021:

[www.tiching.com/783550](http://www.tiching.com/783550)

### 6.1. Permís de paternitat

Des de l'1 de gener de 2021, el permís de paternitat per al pare és de 16 setmanes, igual que el de la mare.

Aquesta millora es va aprovar en el Reial decret Llei 6/2019, que va establir un calendari progressiu perquè s'anés incrementant any rere any: el 2019 va ser de 8 setmanes; el 2020, de 12 setmanes, i ara el 2021 arriba a les 16 setmanes, per tal d'equiparar-lo amb el de la mare.

D'aquestes setmanes de gaudi, seran obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes posteriors al part.

Durant aquestes 16 setmanes s'ha de cobrar una prestació del 100 % de la base de cotització del mes anterior exempta d'IRPF.

### 6.2. Bases i tipus de cotització

Bases i tipus de cotització a la Seguretat Social, desocupació i protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i Formació Professional per a l'any 2021 (art. 119 LPGE 2021).

► Topalls màxim i mínim de les bases de cotització en el règim general de la Seguretat Social

Topall mínim (euros/mes)	Topall màxim (euros/mes)
1050,00	4070,10



◀ Des del mes de gener de 2021 s'ha incrementat el permís de paternitat per al pare fins a les 16 setmanes.



### ► Bases de cotització per a contingències comunes en el règim general de la Seguretat Social

Les bases mensuals de cotització per a totes les contingències i situacions protegides pel règim reneral de la Seguretat Social, a excepció de les d'accidents de treball i malalties professionals, estaran limitades, per a cada grup de categories professionals, per les bases mínimes i màximes següents des del dia 01/01/2021 (quantitats provisionals fins a la publicació del salari mínim interprofessional per a l'any 2021):

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes (euros/mes)	Bases màximes (euros/mes)
1	Enginyers i llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors	1 466,40	4 070,10
2	Enginyers tècnics, perits i ajudants titulats	1 215,90	4 070,10
3	Caps administratius i de taller	1 057,80	4 070,10
4	Ajudants no titulats	1 050,00	4 070,10
5	Oficials administratius	1 050,00	4 070,10
6	Subalterns	1 050,00	4 070,10
7	Auxiliars administratius	1 050,00	4 070,10
Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes (euros/dia)	Bases màximes (euros/dia)
8	Oficials de primera i segona	35,00	135,67
9	Oficials de tercera i especialistes	35,00	135,67
10	Peons	35,00	135,67
11	Treballadors menors de 18 anys, de qualsevol categoria professional	35,00	135,67

### 6.3. Fons de Garantia Salarial (FOGASA)

Pel que fa a les indemnitzacions a càrrec del Fons de Garantia Salarial, les novetats són:

1. La inclusió dins de l'acció protectora del FOGASA de les indemnitzacions en cas d'extinció del contracte a instàncies del treballador com a conseqüència de trasllat o d'una modificació substancial de condicions de treball (disposició final 36a de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per la qual es modifica l'article 33.2 de l'Estatut dels Treballadors).
2. L'obligació del FOGASA a dictar resolució en el termini de tres mesos des de la presentació de la sol·licitud, que s'haurà de notificar a l'interessat en els 10 dies posteriors.

Si en aquest termini l'expedient no s'ha resolt, la sol·licitud de reconeixement de les obligacions amb càrrec al Fons s'entendrà estimada per silenci administratiu.

### Fixa-t'hi bé

- Grups de l'1 al 7: la base de cotització tindrà caràcter mensual i cotitzaran sempre per 30 dies.
- Grups del 8 a l'11: la base de cotització serà diària i cotitzaran per dies naturals que tingui el mes que es liquida (28, 29, 30 o 31 dies).
- Grups del 8 a l'11 amb remuneració mensual: es permet l'homologació de les bases i topalls de cotització a 30 dies durant els 12 mesos de l'any.

### Recorda-ho

- L'SMI és establert pel govern cada any i és la quantitat mínima que pot percebre un treballador per una jornada de 40 hores setmanals sense distinció del sexe o l'edat.

### Recorda-ho

- El FOGASA és el Fons de Garantia Salarial, un organisme públic que intervé quan l'empresari es declara insolvent o en concurs de creditors i no pot pagar els salaris o les indemnitzacions pendents als treballadors.

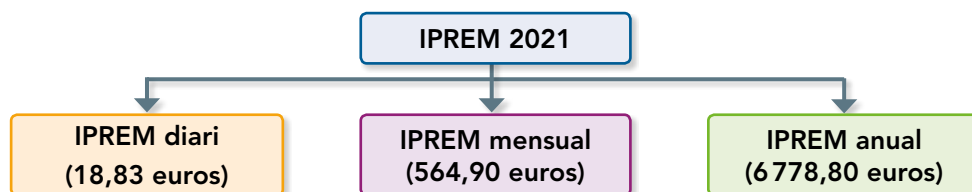


Qualsevol resolució expressa posterior al compliment dels terminis indicats haurà de ser sempre confirmatòria (disposició final 5a Reial decret llei 19/2020, de 26 de maig, per la qual s'afegeix un nou apartat 11 a l'article 33 de l'Estatut dels Treballadors).

## 6.4. IPREM 2021

Segons la disposició addicional 121a de la llei de pressupostos generals de l'Estat 2021, es determina una revaloració del 5 % per a l'IPREM a partir de l'1 de gener de 2021. Tindrà les quanties següents:

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



La norma que regula l'IPREM anual diferencia entre dos possibles valors: 12 i 14 pagues. Per defecte, s'utilitzarà sempre l'IPREM de 14 pagues.

## 6.5. Bonificació per canvi de lloc de treball per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

En la disposició addicional 123a i amb vigència indefinida, es preveu un 50 % de **bonificació** de l'aportació empresarial en la cotització per contingències comunes en els casos en què, per raó de risc durant **l'embaràs o la lactància**, es destini la treballadora a un **lloc de treball o funció diferent** i compatible amb el seu estat, i en aquells casos en els quals, per **malaltia professional**, en els termes normativament previstos, es produeixi un canvi de lloc en la mateixa empresa o l'acompliment, en una altra diferent, d'un lloc de treball compatible amb l'estat de la treballadora.

## 6.6. Revalorització de les pensions

Mitjançant el Reial decret 46/2021, de 26 de gener (BOE del 27 de gener de 2021), es procedeix al desenvolupament i l'execució de les previsions contingudes, en matèria de revaloració de les pensions del sistema de la Seguretat Social, de les pensions de classes passives i d'altres prestacions socials públiques, en la LPGE 2021. Concretament, es revaloritzen les **pensions contributives** amb el percentatge del 0,9 % de previsió de l'IPC, i les **pensions no contributives** –jubilació i invalidesa– a l'1,8 % (el doble d'aquesta previsió).

## 6.7. Nou contracte per a la formació dual universitària

Per tal de regular el **contracte de formació dual universitària**, amb efectes d'1 de gener de 2021, es modifica l'Estatut dels Treballadors i s'hi inclou un nou apartat en l'article 11.

El contracte per a la formació dual universitària es formalitzarà **en el marc dels convenis de cooperació educativa subscrits per les universitats amb les entitats col·laboradores**.

## Ho sabies.....?

- L'IPREM és un indicador del nivell de renda que fixa anualment l'Estat i serveix com a referència per accedir a ajudes o subvencions.

L'objecte d'aquest tipus de contracte serà la qualificació professional dels estudiants universitaris a través d'un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda en una empresa amb activitat formativa rebuda en el marc de la formació universitària, per tal d'afavorir una major relació amb la formació i l'aprenentatge del treballador.

A través de reglaments es desenvoluparan:

- El sistema d'impartició.
- Les característiques de la formació dels treballadors als centres universitaris i les empreses, com també el seu reconeixement, en un règim d'alternança amb el treball efectiu.
- El **finançament de l'activitat formativa i amb la retribució del treballador contractat**, que es fixarà en proporció al temps de treball efectiu, d'acord amb el que s'estableix en conveni col·lectiu, sense que en cap cas sigui inferior al salari mínim interprofessional.

L'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contractat per a la formació dual universitària **comprenderà** totes les contingències protegibles i prestacions, incloent-hi la desocupació i la cobertura del Fons de Garantia Salarial.

## 6.8. Congelació del salari mínim interprofessional


El salari mínim interprofessional (SMI) l'any 2021 serà de **950 euros mensuals**, llevat que s'incrementi al llarg de l'any. La pujada de l'SMI s'endarrereix i pot ser que es produeixi durant l'any 2021. Si aquesta pujada es produís, **això afectaria les bases mínimes de cotització del règim general i el RETA**.

## 6.9. Bonificacions i reduccions per a la contractació laboral

El catàleg de bonificacions i reduccions per a la contractació laboral també s'ha actualitzat. A «Per ampliar a la Xarxa» se'n poden consultar les quantificacions específiques.

A continuació es detallen aquells apartats que presenten modificacions:

- Persones amb discapacitat.
- Majors de 45 anys.
- Joves menors de 25 anys.
- Contractes a treballadors procedents d'una ETT.
- Conversió de contractes en indefinits.
- Víctimes.
- Treballadors en situació d'exclusió social.
- Treballadors aturats de llarga durada.
- Conciliació de vida personal, laboral i familiar.
- Manteniment de l'ocupació.
- Contractes indefinits o temporals dirigits a àmbits i col·lectius específics.
- Treball autònom amb caràcter general.
- Treball autònom amb caràcter específic.

**Per ampliar a la Xarxa** 

Bonificacions i reduccions per a la contractació laboral:

[www.tiching.com/783611](http://www.tiching.com/783611)



### Enllaços a la normativa

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la <b>lleï de l'Estatut dels treballadors</b>	<a href="http://www.tiching.com/783607">www.tiching.com/783607</a>
<b>Reial decret llei 8/2020, de 17 de març</b> , de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la covid-19	<a href="http://www.tiching.com/783608">www.tiching.com/783608</a>
<b>Llei 11/2020, de 30 de desembre</b> , de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021	<a href="http://www.tiching.com/783550">www.tiching.com/783550</a>
<b>Reial decret llei 6/2019, d'1 de març</b> , de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació	<a href="http://www.tiching.com/783606">www.tiching.com/783606</a>
<b>Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre</b> , pel qual es regulen els plans d'igualtat	<a href="http://www.tiching.com/783612">www.tiching.com/783612</a>
<b>Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre</b> , d'igualtat retributiva entre dones i homes	<a href="http://www.tiching.com/783613">www.tiching.com/783613</a>
<b>Reial decret llei 8/2019, de 8 de març</b> , de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral a la jornada de treball	<a href="http://www.tiching.com/783614">www.tiching.com/783614</a>
<b>Reial Decret llei 28/2020, de 22 de setembre</b> , de treball a distància	<a href="http://www.tiching.com/783605">www.tiching.com/783605</a>
<b>Reial decret llei 2/2021, de 26 de gener</b> , de reforç i consolidació de mesures socials en defensa de l'ocupació	<a href="http://www.tiching.com/783609">www.tiching.com/783609</a>