

FICHA DE FORMACIÓN 149

Hilo Negro

Nuevas medidas sociolaborales con vigencia desde el 1 de enero de 2017:

LA REVALORIZACIÓN EN 2017 DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA REVALORIZACIÓN de las pensiones del sistema de la Seguridad Social se establece de forma lineal, aplicando un 0,25 % a las cuantías de las pensiones, a 31 de diciembre de 2016, que son objeto de actualización, porcentaje que, de igual forma, se aplica en el importe de la cuantía máxima de percepción de pensión pública (que se sitúa en la cantidad de 2.573,70 euros/mes o 36.031,80 euros/año), así como de los complementos necesarios mínimos para alcanzar las cuantías de las pensiones mínimas de la Seguridad Social.

LA DETERMINACIÓN PARA 2017 DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

Incremento del 8 por ciento respecto del importe establecido en

2016, tras la congelación en varios ejercicios económicos. El SMI, para cualquier actividad, tanto en la agricultura, como en la industria o los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 23,59 euros/día o 707,70 euros/mes, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

a) En el salario mínimo se computa únicamente las retribuciones metálicas a percibir por el trabajador, sin que el salario en especie pueda reducirlo.

b) La cuantía indicada hace referencia a la jornada legal de trabajo en cada actividad, de modo que si se lleva a cabo una jornada inferior se percibe a prorrata.

c) La nueva cuantía del SMI no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios que en cómputo anual son superiores al importe del SMI, que se fija en 9.907,80 euros.

d) También el nuevo importe del SMI se aplica a los temporeros, así como a las personas que prestan servicios en

el hogar familiar, en el modo siguiente:

e) En relación con los trabajadores eventuales y temporeros, cuyos servicios para una misma empresa no excedan de 120 días, han de percibir, conjuntamente con el salario diario, es decir, 23,59 euros/día, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias, como mínimo de 30 días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 33,51 euros por jornada legal en la actividad.

f) Por lo que se refiere a la aplicación del SMI para las personas que prestan servicios en el hogar familiar, la cuantía de dicha magnitud se fija en 5,54 euros por hora efectivamente trabajada, teniendo en cuenta que el salario en especie no puede, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquellas.

REGULACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD Y DE LA PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

Situaciones protegidas:

El nacimiento biológico, la adopción y la guarda con fines de adopción o acogimiento siempre que su duración no sea inferior a un año

Beneficiarios:

a) En caso de parto, la suspensión del contrato de trabajo corresponde en exclusiva al otro progenitor;

b) En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

En todo caso, el disfrute de la suspensión por razón de la paternidad por una persona es compatible con que el otro progenitor, adoptante o persona acogedora pueda transferirle parte del derecho de suspensión de la actividad por causa de la maternidad

Requisitos:

- a) Estar de alta o en situación de asimilación al alta
- b) Acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

Duración:

A partir del 1 de enero de 2017 es de 4 semanas y su disfrute se puede llevar a cabo en la forma siguiente:

- a) Suspender el contrato de trabajo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad.
- b) La suspensión del contrato puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

- c) El trabajador ha de comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo.

Reglas:

- a) Como se ha señalado, con carácter previo al disfrute del descanso, resulta imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador/trabajadora afectados, el cual puede celebrarse al inicio del descanso correspondiente o en un momento posterior y puede extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo.
- b) El periodo durante el que se disfrute la suspensión se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- c) El disfrute de la suspensión por paternidad a tiempo parcial ha de ser ininterrumpido, de modo que, una vez acordado, sólo puede modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y los trabajadores afectados, por iniciativa de éstos y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- d) Durante el periodo de disfrute del permiso de paternidad a tiempo parcial los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, sal-



vo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Mas información en:
asesoria@cgtburgos.org

La cuantía de la prestación:

100 por 100 de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso, si bien durante el disfrute de los periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial la base reguladora del subsidio se reduce en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

