

Departamento Jurídico-Laboral

CEC

- **Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017.**
- **Real Decreto-Ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social.**
- **Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.**
- **Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.**

A Coruña, 20 enero de 2017

Las principales novedades legislativas en materia laboral y de seguridad social que se inician con el año 2017 se desglosan en las siguientes materias: a) La modificación del Salario Mínimo Interprofesional; b) el incremento de cotizaciones del Salario Mínimo Interprofesional; c) La ampliación del permiso de paternidad y d) El trabajo a tiempo parcial de los autónomos.

A – LA MODIFICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

1. Normativa aplicable. -

El Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017.

2. Cuantía. -

El salario mínimo para cualesquiera actividades en agricultura, en la industria y en los servicios, queda fijado en la cantidad de 23,59 €/día, o en su caso, de 707,70 €/mes.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

El salario en especie en ningún caso puede dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI.

3. Complementos salariales. -

Al SMI se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del ET, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

4. Compensación y absorción. -

La revisión del SMI no afectará a la estructura ni cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores al mismo.

Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa (en vigor en la fecha de promulgación del RD).

Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, salvo las modificaciones que fueran necesarias para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del nuevo SMI, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores en la cuantía necesaria para equipararse a este.

5. Trabajadores eventuales y temporeros y empleados del hogar. –

Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, junto con el SMI, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como las 2 gratificaciones extraordinarias, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 33,51 € por jornada legal en la actividad.

En cuanto a la retribución de vacaciones de estos trabajadores percibirán, junto con el SMI, la parte correspondiente a este a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existieran coincidencia entre el periodo de disfrute y el tiempo de vigencia del contrato. En los restantes casos se estará a lo dispuesto en las normas de aplicación.

En lo referente a los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el SM será de 5,54 €/h efectivamente trabajada, donde se incluyen todos los conceptos retributivos.

6. Afectación del nuevo SMI en los Convenios Colectivos. -

Se seguirán aplicando las cuantías, salvo pacto entre las partes legitimadas, establecidas en el RD 1171/2015 de 29 de diciembre (21,84 euros/día o 655,20 euros/mes,) durante el año 2017 a los convenios colectivos vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD.

En caso de que la vigencia de los convenios exceda de 2017, salvo acuerdo en contrario, la cuantía del SMI se entenderá referida para los años siguientes por la estipulada en el RD de 2015, con la salvedad de que dicha cantidad será incrementada según el objetivo de inflación del Banco Central Europeo.

Todo ello sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías.

7. Supuestos excluidos del nuevo SMI. –

- Normas vigentes de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.
- Entidades que integran la Ad. Local y que usen el SMI como indicador o referencia de nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.
- A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD que usen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo pacto en contrario. Todo ello sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios inferiores en su conjunto y en cómputo anual a

las cuantías del SMI vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de las mismas.

B – EL INCREMENTO DE COTIZACIONES DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

1. Normativa aplicable. –

El Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social.

2. Actualización del tope y bases máximas de cotización en la Seguridad Social. -

Se incrementarán desde el 1 de enero de 2017 en un 3% respecto a las vigentes en el año 2016.

3. Fijación del SMI para 2017.-

El SMI en 2017 cuenta con un incremento del 8% respecto de lo establecido por el anterior RD 1171/2015, de 29 de diciembre por el que se fijaba el SMI para 2016.

C – LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

1. Normativa aplicable. –

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, en relación con la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, en concreto en su disposición final undécima que modifica la disposición final segunda de la Ley 9/2009 de 6 de octubre.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. –

La ley 9/2009 procede a modificar lo estipulado en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, ampliándose el permiso de paternidad por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, durante **cuatro semanas** ininterrumpidas, las cuales pueden ser ampliadas en dos días más por cada hijo a partir del segundo en casos de:

- Parto. En estos supuestos la suspensión corresponderá en exclusiva al otro progenitor.
- Adopción y acogimientos múltiples. En estos casos el derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección los interesados.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. Como excepción a esta regla, si uno de los progenitores disfruta íntegramente el descanso del art. 48.4 ET, la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.

3. ¿Cuándo puede hacerse? -

Durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto de forma legal o convencional, o desde la resolución judicial de la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4. ¿Cómo podrá disfrutarse? -

En régimen de jornada completa o jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresario y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, de ser así, en los convenios colectivos.

5. ¿Qué requisitos debe cumplir el progenitor para ser beneficiario del subsidio por paternidad?.-

Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, que disfruten del periodo de suspensión o del permiso de paternidad aquellos que reúnan:

- La condición general de afiliación y alta, o situación asimilada al alta.
- Acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión, o 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

D – El trabajo a tiempo parcial de los autónomos

1. Normativa aplicable. –

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

2. La actividad autónoma puede realizarse a tiempo parcial. -

La disposición final décima de la Ley 27/2011 entró en vigor el 1 de enero de 2017, la cual modificaba la Ley 20/2007 del Estatuto del trabajo autónomo para poder introducir dentro del ámbito de aplicación de esta ley, al autónomo que trabaje a tiempo parcial.

3. Régimen de la Seguridad Social. -

Los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial estarán incluidos en el Régimen de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.

4. Cotización. –

Se prevé que la Ley establezca un sistema de cotización a tiempo parcial para los trabajadores autónomos a tiempo parcial en determinadas actividades o colectivos y durante determinados periodos de su vida laboral. En defecto de los mismos se aplicarán los referidos a los trabajadores contratados a tiempo parcial (arts. 245 y ss. LGSS).

***Nota.** Según averiguaciones realizada a día de la fecha, la TGSS entiende que como hasta la fecha no se ha regulado nada a este respecto no existe la posibilidad de que el trabajador autónomo cotice a tiempo parcial.*