

NUEVAS MEDIDAS SOCIO-LABORALES CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 2017: LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES, LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2017 Y LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD

José Antonio Panizo Robles
Administrador Civil del Estado

INTRODUCCIÓN

En el Boletín Oficial del Estado del 31 de diciembre de 2016 se han publicado dos disposiciones, con entrada en vigor el día 1 de enero de 2017, de importante trascendencia social, dado el gran número de destinatarios de las medidas contenidas en ellas. Estas disposiciones recogen:

- El incremento, en 2017, de la cuantía de las pensiones causadas en el ejercicio 2016¹.
- La fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional durante el año 2017².

A su vez, desde el 1 de enero de 2017 entra en vigor lo dispuesto en la [Ley 9/2009](#), de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, conforme a la cual, en las situaciones indicadas, se puede suspender el contrato de trabajo (o la actividad por cuenta propia) durante 4 semanas, recibiendo, en sustitución del salario/ingreso dejado de percibir la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social.

A lo largo de este trabajo, se procede a un análisis de las medidas señaladas, con explicación y alcance del contenido de las mismas.

I. LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL EJERCICIO 2017

1. FUNDAMENTO LEGAL

Tradicionalmente, la revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social (así como de las pertenecientes al Régimen de Clases Pasivas del Estado) se fija en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, cuya regulación es objeto de los oportunos Reales Decretos, adoptados por el Departamento ministerial competente³. Sin embargo, la novedad, en relación con la revalorización de las pensiones para el ejercicio 2017, es la ausencia de Ley de Presupuestos Generales

¹ A través del [Real Decreto 746/2016, de 30 de diciembre](#), sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas y sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2017.

² Mediante el [Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017.

³ Así sucedió, en el ejercicio 2016, para el que la revalorización de las pensiones se fijó en la [Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado](#), cuyas prescripciones fueron objeto de desarrollo reglamentario a través de los Reales Decretos [1169/2015, de 29 de diciembre](#) (respecto de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado) y [1170/2015, de 29 de diciembre](#) (en relación con las pensiones del sistema de la Seguridad Social).

del Estado para dicho ejercicio, ausencia que, con carácter general, se complementa con lo establecido en el artículo 134.4 de la [Constitución](#), a tenor del cual se ha de proceder a la prórroga automática de los Presupuestos anteriores⁴.

Ante esta situación, no cabría modificar las cuantías de las pensiones causadas con anterioridad al 1 de enero de 2017, a través de una disposición reglamentaria, salvo que existiese previamente una disposición legal que así lo prevea, circunstancia que, en el sistema de Seguridad Social, sucede con la normativa propia de aquél, así como de las disposiciones específicas de la legislación del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Esta cobertura legal encuentra su amparo en lo establecido en el [artículo 58 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) (aprobado por RD Leg. 8/2015, de 30 de octubre –TRLGSS–), así como en el [artículo 27 de la Ley de Clases Pasivas del Estado](#) (aprobado por RD Leg. 670/1987, de 30 de abril), mediante los que, en cada uno de los ámbitos, se regula el denominado *índice de revalorización anual* (IRA), previéndose que, en todo caso, las pensiones se actualizarán, en cada ejercicio, como mínimo en un 0,25 por ciento⁵.

Por ello, y aunque el [artículo 58.1 del TRLGSS](#) prevé que las pensiones contributivas de la Seguridad Social, incluido el importe de la pensión mínima, sean incrementadas al comienzo de cada año en función del índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin embargo el Gobierno ha entendido que, en virtud de ese «incremento mínimo» regulado en el [TRLGSS](#), la prórroga presupuestaria, regulada en el artículo 134.4 de la [CE](#), comprende también a la revalorización de las pensiones, teniendo en cuenta, a su vez, que la [LPGE/2016](#) fijó una revalorización del 0,25 por ciento⁶.

2. 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 actualización⁷, porcentaje que, de igual forma, se aplica a determinados parámetros, que se tienen en

⁴ Prórroga que, como bien indica el propio preámbulo del [Real Decreto 746/2016](#) afecta a los Presupuestos anteriores, que no a la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es decir, la prórroga «alcanza a los créditos para gastos cuya realización es indispensable para el normal funcionamiento del Estado y la ordinaria atención de las necesidades colectivas».

⁵ El [artículo 58 del TRLGSS](#) prevé una fórmula compleja, en orden a la determinación del índice de actualización de las pensiones, que tiene en cuenta la variación pasada –y la previsión de futuro– de los ingresos y gastos contributivos de la Seguridad Social, la evolución de las pensiones, la variación de la tasa de sustitución de éstas (definido como la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año), si bien establece que, en ningún caso, el resultado obtenido puede dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del Índice de Precios de Consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50 por ciento.

⁶ Conforme al preámbulo del [Real Decreto 746/2016](#), a través del mismo se pretende dar cumplimiento a los principios de buena regulación a los que se refiere el [artículo 129 de la Ley 39/2015, de 2 de octubre](#), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, considerando que la disposición reglamentaria es coherente con el resto del ordenamiento jurídico tanto nacional como de la Unión Europea, sin imponer cargas adicionales de carácter administrativo, cumpliendo así los principios de seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

⁷ Conforme al apartado 5 del artículo único del [Real Decreto 746/2016](#) se excluyen de la revalorización las siguientes prestaciones e importes:

- a) Las pensiones abonadas con cargo a cualquiera de los regímenes o sistemas públicos de previsión, cuyo importe íntegro mensual, sumado, en su caso, al importe íntegro mensual de las otras pensiones públicas percibidas por su

cuenta en la actualización de las pensiones, como son, entre otros, 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 (por el contrario, no se actualizan los límites de ingresos que limitan el acceso a tales complementos). En el anexo a este trabajo se recogen las cuantías de las pensiones de la Seguridad Social para 2017.

3. LA REVALORIZACIÓN EN 2017 DE LAS PENSIONES DEL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO

El porcentaje del 0,25 por ciento, aplicado sobre las cuantías a percibir a 31 de diciembre de 2016, también se extiende a las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado, así como a los complementos económicos, para alcanzar en dicho Régimen los importes de las pensiones mínimas (no así los límites de ingresos que condicionan el acceso a tales complementos).

4. ACTUALIZACIÓN DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS

Además de la actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y del Régimen de Clases Pasivas del Estado, el [Real Decreto 746/2016](#) regula la actualización para 2017 de otras prestaciones sociales públicas (aunque algunas no son objeto de revalorización) como son:

- a) Los importes de las prestaciones familiares.
- b) Los subsidios económicos de garantía de ingresos mínimos, por ayuda de tercera persona y de movilidad y compensación por gastos de transporte, regulados en el [texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#) (los dos primeros no son objeto de actualización).

titular, exceda del límite mensual de percepción de las pensiones públicas (para 2017, 2.573,70 euros/mes o 36.031,80 euros/año), límite que no se aplica a las pensiones extraordinarias originadas por actos terroristas.

- b) Las pensiones de Clases Pasivas reconocidas a favor de los Camineros del Estado causadas con anterioridad a 1 de enero de 1985, con excepción de aquéllas cuyo titular sólo percibiera esta pensión como tal Caminero.
- c) Las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) cuando entren en concurrencia con otras pensiones públicas, excepto cuando concurren con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, o cuando concurren con alguna de estas últimas y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad.
- d) Las pensiones de las Mutualidades integradas en el Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado que, a 31 de diciembre de 2016, hubieran ya alcanzado las cuantías correspondientes al 31 de diciembre de 1973, así como las pensiones de las Mutualidades, Montepíos o Entidades de Previsión Social, de cualquier tipo que integren a personal de empresas o sociedades con participación mayoritaria del Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales u Organismos autónomos y se financien con fondos procedentes de dichos órganos o entidades públicas.
- e) Las cuantías de los límites de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos y de las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
- f) Los importes mensuales de las ayudas sociales reconocidas en favor de las personas contaminadas por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (V.I.H.), así como del subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte establecido en el [texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social](#).
- g) La cuantía de las prestaciones económicas de gran invalidez del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y de las reconocidas al amparo de la [Ley 3/2005, de 18 de marzo](#).

- c) Las pensiones asistenciales de la [Ley 45/1960, de 21 de julio](#), y [Real Decreto 2620/1981, de 24 de julio](#) (prestación cuyo importe mantiene la cuantía de 2016).
- d) La cuantía de las ayudas sociales reconocidas a los afectados por el VIH (que no es objeto de actualización).
- e) El importe de la prestación económica establecida por la [Ley 3/2005, de 18 de marzo](#), sobre reconocimiento de una prestación económica a los españoles de origen desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil.

II. LA DETERMINACIÓN PARA 2017 DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

1. CONSIDERACIONES PREVIAS

El [artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)⁸ prevé que el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, ha de fijar con carácter anual el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta un conjunto de variables, como son el índice de precios de consumo, la productividad media nacional alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. A su vez, la disposición adicional única del [Real Decreto 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 de carácter social, se ordena al Gobierno para que fije el SMI con un incremento del 8 por ciento respecto del importe establecido en 2016⁹.

El incremento previsto para el SMI durante el año 2017 –del 8 %¹⁰– tiene como objetivo paliar en parte la congelación de esta magnitud en varios ejercicios económicos, así como ir acercando el salario mínimo español a la cuantía media del mismo en los países de la Unión Europea¹¹.

⁸ Aprobado por [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

⁹ Y contenido en el [Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre](#).

¹⁰ Que fue objeto de acuerdo previo entre el Partido que sustenta la acción del Gobierno y el principal Partido de la oposición.

¹¹ Conforme a EUROSTAT, y una vez armonizada la forma de determinación de los SMI, el importe de esta magnitud (en 2016) para algunos países de la UE era la siguiente:

Estado	Importe (euros/mes)
Luxemburgo	1.922,96
Bélgica	1.501,82
Irlanda	1.461,85
Holanda	1.501,80
Francia	1.457,52
Gran Bretaña	1.378,87
España	756,70
Grecia	683,76
Portugal	589,17
Polonia	409,53
Rumanía	217,50
Bulgaria	184,07

Ejercicio	Importe SMI (euros/mes)	Incremento (%) año anterior
2004	490,80	8,78
2005	513,00	4,52
2006	540,90	5,44
2007	570,60	5,49
2008	600,00	9,36
2009	624,00	4,00
2010	633,30	1,49
2011	641,40	1,28
2012	641,40	0,00
2013	645,30	0,60
2014	645,30	0,00
2015	648,60	0,51
2016	655,30	1,03
2017	707,70	8,00

2. IMPORTE Y EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2017

2.1. Con carácter general, 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:

- En el salario mínimo se computa únicamente las retribuciones metálicas a percibir por el trabajador, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.
- 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.

2.2. A efectos de la determinación del SMI en cómputo anual, el artículo 3 del [Real Decreto 742/2016](#) prevé una serie de reglas, como son:

- La nueva cuantía del SMI no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores si tales salarios en cómputo anual son superiores al importe del SMI, también en cómputo anual, que, desde el 1 de enero de 2017, se fija en 9.907,80 euros.
- Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor, a 1 de enero de 2017, subsisten en sus propios términos, sin más modificación que la que resulte necesaria para asegurar una percepción, en cómputo anual, no inferior a 9.907,80 euros.

2.3. 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:

- 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 (regulado en el art. 1 del [RD 742/2016](#), 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 actividad¹².

- b) 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.

2.4. La disposición transitoria primera del [Real Decreto 742/2016](#) prevé unas reglas singulares de afectación de la nueva cuantía del SMI, respecto de los convenios colectivos que se encuentren vigentes, en la forma siguiente:

- a) Los importes del SMI vigentes en 2016¹³ continúan siendo de aplicación durante 2017 a los convenios colectivos vigentes en 1 de enero de 2017 (fecha de entrada en vigor del RD 742/2016), como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales, salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI.
- b) Si la vigencia de los convenios colectivos señalados en la letra anterior anterior excede de 2017, se mantiene vigente la cuantía del mismo en 2016, incrementada según el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (es decir, el 2 %), salvo acuerdo expreso en contrario, o que sea necesaria la revisión para asegurar, como mínimo, la percepción, en cómputo anual, de la cuantía de 9.907,80 euros.

2.5. Pero tal vez, una de las cuestiones más importantes derivadas del [Real Decreto 742/2016](#) es la que resulta del contenido de la disposición transitoria segunda del mismo, mediante la que establece la no afectación de la nueva cuantía del SMI en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.

Hay que tener en cuenta que la referencia al SMI tiene aplicación a distintos ámbitos de las políticas públicas¹⁴, por lo que la variación del importe del mismo puede tener incidencia significativa en tales

¹² Por lo que se refiere a las vacaciones, los trabajadores eventuales y temporeros han de percibir, conjuntamente con el SMI, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato.

¹³ De acuerdo a lo establecido en el [Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre](#).

¹⁴ Conforme al [artículo 1.2 del Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio](#), y a pesar del establecimiento del Índice Público de Referencia de Efectos Múltiples (IPREM), se mantiene la vinculación con el SMI en los siguientes supuestos:

- a) El salario del trabajador.
- b) La retribución del trabajador contratado para la formación, en los términos del artículo 11.2 del ET.
- c) Las garantías, privilegios y preferencias del salario (art. 32 ET, así como en la legislación procesal civil y en la legislación concursal).
- d) Los límites de la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial (art. 33 ET).
- e) El salario correspondiente a una colocación para que esta sea considerada adecuada a los efectos de la protección por desempleo.
- f) La cuantía máxima del anticipo al que tiene derecho el trabajador que haya obtenido a su favor una sentencia en la que se condene al empresario al pago de una cantidad y contra la que se haya interpuesto recurso, de acuerdo con la legislación procesal social.
- g) El importe de la garantía financiera que deben constituir las empresas de trabajo temporal.
- h) Los límites de referencia de las compensaciones mínimas que corresponden a los socios de trabajo y a los socios de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.

ámbitos. Para evitar tales efectos, la disposición transitoria segunda del [Real Decreto 742/2016](#) prevé que los nuevos importes del SMI no resultan de aplicación¹⁵:

- a) A las normas, vigentes al 1 de enero de 2017, establecidas por las Comunidades Autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla o las entidades que integran la Administración Local, que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos¹⁶.
- b) En los contratos y pactos de naturaleza privada, vigentes al 1 de enero de 2017, que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI. No obstante, la regla anterior se entiende sin perjuicio de la obligatoriedad de modificar los salarios establecidos en los señalados contratos o pactos de naturaleza privada, cuando resulten inferiores en su conjunto y en cómputo anual a la cifra de 9.907,80 euros.

III. LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR PATERNIDAD

1. ANTECEDENTES

En el objetivo de lograr una mayor participación de los padres en el cuidado de los menores, propiciando que la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales se alcanzase desde una perspectiva de igualdad de género¹⁷, la [Resolución europea del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar](#), alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al tiempo sus restantes derechos laborales y sociales, correspondiendo a los propios Estados determinar las formas en orden a la concesión de ese derecho. De igual modo, el artículo 16 de la [Directiva 2006/54](#) establece que corresponde a los Estados¹⁸ reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción, si bien, cuando se reconozcan tales derechos, han de tomar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores –sean hombres o mujeres– del despido motivado por el ejercicio de tales derechos y garantizar que, al término del permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o uno equivalente, en condiciones que no resulten

- i) Las bases mínimas de cotización en los regímenes de la Seguridad Social.
- j) Los requisitos de acceso y, en su caso, mantenimiento de las pensiones de viudedad, orfandad, prestaciones en favor de familiares, prestaciones familiares y por nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos, así como el importe de la prestación económica por parto o adopción múltiples.
- k) Los requisitos para el acceso y mantenimiento de las prestaciones que integran el sistema de protección por desempleo.

¹⁵ En los supuestos previstos en la disposición transitoria segunda del Real Decreto 742/2016 –y salvo disposición o acuerdo en contrario–, el importe del SMI se ha de entender referido durante 2017 al establecido en 2016, incrementado en el mismo porcentaje en que se incrementa el IPREM. Dado que, al menos por el momento, el IPREM no ha experimentado actualización alguna, se mantiene vigente la cuantía del SMI de 2016.

No cabe duda que el mantenimiento a estos efectos de la cuantía del SMI en los valores de 2016, así como la «congelación» del IPREM, va a tener efectos en el acceso de nuevos beneficiarios a determinadas prestaciones sociales públicas.

¹⁶ Todo ello, salvo disposición expresa en contrario de las propias Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las Entidades que integran la Administración Local.

¹⁷ Vid. el estudio de ABRIL BERÁN, F. y ROMERO, A., «Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación». *Sociología del Trabajo*. Nueva Época. Núm. 64. 2008. Págs. 41 y ss.

¹⁸ Y, en consecuencia, esas facultades y competencias no resultan afectadas por la [Directiva 2006/54](#).

menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiesen podido tener derecho durante su ausencia.

Para acomodar la legislación española a las orientaciones comunitarias, y con la finalidad de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se llevase a cabo en términos de corresponsabilidad, la [Ley Orgánica 3/2007](#), para la igualdad de mujeres y hombres, estableció una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo¹⁹, en razón de la paternidad, y, derivado de ello, incorpora en el marco de la acción protectora de la Seguridad Social una nueva prestación económica, que tiene como finalidad establecer una renta que sustituya el salario dejado de percibir durante la suspensión de la actividad laboral.

En su formulación inicial, la duración de la prestación se situó en 13 días (que se añadían al permiso por paternidad, de 2 días de duración), si bien la [Ley 9/2009, de 6 de octubre](#), de ampliación de la duración del permiso de paternidad, previó que la suspensión del contrato de trabajo alcanzase una duración de 4 semanas, demorando su entrada en vigor al 1 de enero de 2011, aunque, posteriormente, las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado fueron ampliando esa demora, de modo que la [Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016](#)²⁰ estableció que la vigencia del contenido de la Ley 9/2009 se produciría a partir del 1 de enero de 2017.

Dado que, al contrario que ha sucedido en los ejercicios económicos anteriores, no existe disposición legal que demore de nuevo la vigencia de la ampliación de la suspensión del contrato de trabajo, con el inicio del ejercicio 2017 despliega sus efectos el contenido de la [Ley 9/2009](#) en relación con la suspensión del contrato de trabajo en razón de la paternidad y, en conexión con ello, de la prestación económica de la Seguridad Social que viene a sustituir el salario dejado de percibir al cesar temporalmente en la prestación de servicios.

2. REGULACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD Y DE LA PRESTACIÓN POR PATERNIDAD²¹

2.1. Situaciones protegidas

Conforme a la legislación laboral²², dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo por causa de paternidad, las siguientes situaciones, siempre que las mismas se produzcan a partir del 1 de enero de 2017:

- a) El nacimiento biológico.
- b) La adopción, la guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior

¹⁹ Mediante la modificación de los artículos 45 y 48 del ET.

²⁰ Disposición final 11ª.

²¹ Un análisis más detallado de la regulación de la prestación económica de la Seguridad Social por paternidad en PANIZO ROBLES, J.A.: «[La nueva regulación reglamentaria de las prestaciones económicas de la Seguridad Social relacionadas con la maternidad \(Comentario al Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural\)](#)». RTSS.CEF. Núm. 313. 2009.

²² [Artículo 48.7](#), en relación con el [artículo 45.1.d\)](#), ambos del ET.

a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia, los mismos pueden cesar temporalmente en su actividad, en los mismos supuestos que los trabajadores por cuenta propia, teniendo derecho a las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social²³.

2.2. Beneficiarios de la suspensión (y de la prestación de la Seguridad Social)

2.2.1. Son beneficiarios de la suspensión del contrato de trabajo (de la actividad por cuenta propia) y de la prestación económica de la Seguridad Social:

- 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. Si bien, cuando la suspensión laboral (o de la actividad por cuenta propia) por maternidad haya sido disfrutada en su totalidad por uno de los progenitores, adoptantes o personas acogedoras, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

En todo caso, y salvo la restricción anterior, 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 maternidad²⁴.

2.2.2. Además de encontrarse en la situación prevista en la legislación laboral, para poder acceder a la prestación de la Seguridad Social, que sustituye al salario/ingreso dejado de percibir, a causa de la interrupción temporal de la actividad laboral/por cuenta propia, se precisa el cumplimiento de otros requisitos como son:

- a) Estar de alta o en situación de asimilación al alta²⁵.

²³ [Artículo 318 del TRLGSS](#).

²⁴ En los supuestos de pluriactividad, se puede percibir la prestación en cada uno de los regímenes en que se reúnan los requisitos exigidos. Si los trabajadores acreditan las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se reconoce un único subsidio computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen; si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos para acceder al derecho, se totalizan las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan, y se causa la prestación en el régimen en el que se acrediten más días de cotización.

De igual modo, en los casos de pluriempleo, se puede causar la prestación en cada empleo, si disfruta el correspondiente periodo de descanso, teniéndose en cuenta, a efectos de base reguladora, la base de cotización correspondiente a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización.

²⁵ El [artículo 24 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo](#), por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, lista las situaciones de asimilación al alta, a efectos de la prestación por maternidad, con un contenido similar a las indicadas para la prestación por paternidad.

- 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.
- c) Si se trata de trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena, que sean responsables del ingreso de las cotizaciones a la Seguridad Social: hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena²⁶.

2.3. Duración de la suspensión del contrato de trabajo/actividad por cuenta propia

2.3.1. A partir del 1 de enero de 2017 la duración de la suspensión del contrato de trabajo/actividad por cuenta propia es de 4 semanas²⁷ y su disfrute se puede llevar a cabo en la forma siguiente:

- a) En el caso de trabajador por cuenta ajena, la persona beneficiaria podrá suspender el contrato de trabajo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente²⁸, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, 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, y conforme se determine reglamentariamente.
- c) El trabajador ha de comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo, en los términos que haya establecido el convenio colectivo de aplicación.
- d) A su vez, los trabajadores por cuenta propia pueden percibir la prestación durante el periodo comprendido desde el nacimiento del hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el periodo correspondiente al descanso por maternidad, adopción o acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicho descanso, siempre que, en todo caso, se produzca el cese en la actividad durante dicho periodo.

²⁶ Les es de aplicación el mecanismo de *invitación al pago* regulado en el [artículo 28 del Decreto 2530/1970](#), todo ello al amparo de lo previsto en el [artículo 47 del TRLGSS](#).

²⁷ Conforme a los datos de la Administración, la ampliación de la prestación por paternidad a 4 semanas supone un coste de, aproximadamente, 240 millones de euros/año.

²⁸ El [artículo 37.3. b\) del ET](#) prevé un permiso de 2 días por nacimiento de hijo.

2.3.2. El disfrute a tiempo parcial de la suspensión laboral por paternidad se ajusta a las siguientes 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, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- e) El tiempo en el que el trabajador presta servicios parcialmente tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante, sin que, en ningún caso, resulten de aplicación las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial²⁹.

2.4. La cuantía de la prestación de la Seguridad Social

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 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.

A fin de dar inmediatez a la percepción de la prestación (teniendo en cuenta que con la suspensión laboral se ha cesado en la percepción del salario), la legislación de la Seguridad Social³⁰ prevé que el subsidio puede reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases de datos corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por maternidad. Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias

²⁹ [Artículo 12 del ET](#).

³⁰ [Artículo 182](#), en relación con el [artículo 179](#), ambos del TRLGSS.

comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se procede a recalcular la prestación y se emite resolución definitiva; si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional deviene definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

ANEXO Cuantía de las pensiones públicas en 2017

I. Pensiones mínimas del sistema de la Seguridad Social

Clase de pensión	Importe de la pensión					
	Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge: unidad económica personal		Sin cónyuge a cargo	
	Euros/mes	Euros/año	Euros/mes	Euros/año	Euros/mes	Euros/año
Jubilación:						
Titular con 65 años	786,90	11.016,60	637,70	8.927,80	605,10	8.471,40
Titular menor de 65 años	737,60	10.326,40	589,36	8.251,00	563,80	7.893,20
Titular con 65 años, procedente de gran invalidez	1.180,40	16.525,60	956,53	13.391,40	907,70	12.707,80
Incapacidad Permanente						
Gran invalidez.	1.180,40	16.525,60	956,50	13.392,40	907,70	12.707,80
Absoluta	786,90	11.016,60	637,70	8.927,80	605,10	8.471,40
Total: Titular con 65 años.	786,90	11.016,60	637,70	8.927,80	605,10	8.471,40
Total: Titular con edad entre 60 y 64 años.	737,60	10.326,40	596,50	8.351,00	563,80	7.893,20
Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años.	396,60	5.552,40	396,60	5.552,40	389,21	5.448,94
Parcial del régimen de accidentes de trabajo:						
Titular con 65 años	786,90	11.016,60	637,70	8.927,80	605,10	8.471,40
Viudedad:					Euros/mes	Euros/año
Titular con cargas familiares					737,60	10.326,40
Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100					637,70	8.927,80
Titular con edad entre 60 y 64 años					596,59	8.351,00
Titular con menos de 60 años					482,90	6.760,60
Orfandad Por beneficiario					194,80	2.727,20
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.					482,90	6.760,60

Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100	383,40	5.367,60
<i>En favor de familiares</i> Por beneficiario	194,80	2.727,20
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:		
- Un solo beneficiario con 65 años.	470,90	6.592,60
- Un solo beneficiario menor de 65 años	443,70	6.211,80
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear euros/año entre el número de beneficiarios	288,10	4.033,40

II. Otras pensiones y prestaciones sociales públicas

Otras pensiones	Euros/mes	Euros/año
- Pensión máxima	2573,70	36.031,80
- Pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI):		
• Pensiones no concurrentes.	408,10	5.713,40
• Pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social o con alguna de estas pensiones y, además, con cualquier otra pensión pública de viudedad	396,20 368,90	5.546,80 5.164,60
- Pensiones de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva		525,00
- Complemento de pensión para el alquiler de vivienda		7.116,18
- Límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos:		8.301,10
• Sin cónyuge a cargo		291,00
• Con cónyuge a cargo		1.000,00
- Asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad		1.000,00
- Asignación económica por hijo o menor a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.	368,90	4.426,80
- Asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años con discapacidad:		
• Con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento	553,40	6.640,80
• Con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento y necesitado del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida.		1.000
- Prestación por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres con discapacidad.		11.576,83
- Límite de ingresos para el reconocimiento de las prestaciones familiares de la Seguridad Social por hijo o menor a cargo:		17.423,84
• Regla general		euros/año,
• En caso de familia numerosa.		incrementándose en 2.822,18 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.
<i>Otras prestaciones sociales públicas:</i>		Euros/mes



- Subsidios económicos en favor de personas con discapacidad:		149,86
• Subsidio de garantía de ingresos mínimos: euros/mes.		58,45
• Subsidio por ayuda de tercera persona.		
• Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte		63,30
- Pensiones asistenciales.		149,86