

Novedades en materia laboral para 2.017

Con fecha 1 de enero de 2017, han entrado en vigor dos medidas contempladas por la Ley desde hace años, pero cuyos efectos han venido demorándose hasta la actualidad.

- Ampliación en la duración del Permiso de paternidad:

En primer lugar, los padres de niños nacidos, adoptados, guardados o acogidos desde el 1 de enero de 2017, verán ampliado su permiso de paternidad de trece días a cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

No obstante, el trabajador debe comunicar a la empresa con suficiente antelación y conforme a lo que establezca el convenio colectivo del sector, que desea ejercitar este derecho y cuándo iniciará su ejercicio.

Dicho permiso puede disfrutarse a jornada parcial (con un mínimo del 50%), previo acuerdo entre empresario y trabajador.

Durante el periodo de descanso, la empresa mantiene la obligación de cotizar por el empleado, el cual debe permanecer en alta en la Seguridad Social. No obstante, la empresa puede contratar a un trabajador que lo sustituya, en régimen de interinidad, bonificando ese contrato al 100% tal y como ocurre con los descansos por maternidad.

Por su parte, para el trabajador la prestación consistirá en un subsidio idéntico al de la prestación por maternidad, esto es, el INSS le abonará durante el tiempo de descanso una cuantía equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal.

No obstante, para tener derecho a esta prestación se requiere que el titular del derecho acredite un período mínimo de cotización de 180 dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de dicha suspensión o 360 días a lo largo de su vida laboral.

- **Autónomo a tiempo parcial:**

Por otra parte, también entra en vigor la norma, que contempla que la "actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial", concretando que los que lo hagan a tiempo parcial estarán igualmente integrados en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

Así, se prevé que se pueda establecer un sistema de cotización específico para estos trabajadores autónomos a tiempo parcial. No obstante, mientras no se cree, le serán aplicables las normas por las que se regulan los trabajadores contratados a tiempo parcial.