

Fecha: 13 de marzo de 2019

Número: 09-2019

De: **Secretaría Políticas Públicas y Protección Social**

A: Secretarías de Políticas públicas y protección social de FF.EE., UU.RR. y Miembros CEP del INSS y la TGSS

Cc: Miembros CEP del INSS

MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL Y PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

Estimados compañeros y compañeras:

Las últimas medidas aprobadas por el gobierno trasladan al marco normativo una serie de medidas, entre ellas alguno de los distintos acuerdos entre gobierno y sindicatos.

Los Reales Decretos Ley 6/2019 y 8/2019 incorporan distintas modificaciones legales en materia de seguridad social y prestaciones sociales:

Ampliación del permiso de lactancia entre el 9º y 12º mes del menor.

El Estatuto de los Trabajadores (art. 37.4) ha visto ampliado el derecho a la reducción de jornada por lactancia (media hora), que antes sólo podía ser disfrutado por uno de los progenitores y ahora se amplía para que lo puedan disfrutar ambos. Esta reducción de jornada está prevista hasta el 9º mes de vida del menor, y corre a cargo del empresario, que mantiene el salario íntegro pese a la reducción de jornada.

Además de lo anterior, la reforma ha incluido que en los casos en los que ambos progenitores disfruten al mismo tiempo de dicha reducción, podrán prorrogarla hasta el 12º mes de vida del menor, en esta ocasión mediante una prestación que asume la Seguridad Social (art. 183 LGSS).

Reformulación de la prestación de maternidad y paternidad.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, prevista para el 1 de abril, las antiguas prestaciones de maternidad y paternidad pasarán a conformar una única prestación denominada de “nacimiento y cuidado del menor” (arts. 177-ss LGSS).

La duración de la antigua prestación de maternidad continúa regulada en las mismas condiciones que anteriormente (16 semanas de duración, con 6 semanas de disfrute obligatorio a jornada completa en los casos de parto biológico con el fin de garantizar la recuperación de la salud de la madre, etc.).

La duración de la antigua prestación de paternidad se verá ampliada progresivamente desde las actuales 5 semanas, hasta alcanzar las 16 semanas. El calendario previsto para esta ampliación es de 8 semanas en el 2019, 12 semanas en el 2020, y 16 semanas en el 2021.

De la misma forma, las ampliaciones previstas para la duración de la prestación de la antigua maternidad (2 semanas adicionales de suspensión de contrato en los casos de parto/adopción/guarda/etc. múltiples por cada hijo distinto del primero, y en los casos de hijos con discapacidad; art. 48.6 ET)), ahora serán obligatoriamente de disfrute compartido, de manera que 1 semana será para cada uno de los progenitores.

En el caso de la ampliación del permiso prevista en el caso de hijos neonatos u hospitalizados tras nacer durante un periodo mínimo de 7 días (hasta un máximo de 13 semanas adicionales; art. 48.4 ET), el disfrute de estos periodos lo podrá ejercer cualquiera de los progenitores.

En el caso de nacimiento por parto, ahora se establece que quienes disfruten de la prestación que sustituye a la paternidad, ahora disfrutada por el progenitor distinto de la madre biológica, se establece también un descanso obligatorio (antes en la paternidad tenía carácter voluntario) de 6 semanas ininterrumpidas a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil (que establece la obligación de compartir entre ambos cónyuges las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo).

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

El Real Decreto Ley 6/2019, incluye, no obstante, una referencia que resulta preocupante en su disposición transitoria (la trigésima segunda de la LGSS) por la que se viene a decir que una vez transcurridas las primeras seis semanas se producirán retrasos en el abono de las prestaciones por nacimiento si las diez semanas restantes se disfrutaran de forma no consecutiva a las primeras 6 semanas. En este caso, la prestación se abonará al final del periodo (hasta ahora se abona por mes vencido). Esta situación se corregirá una vez efectuados los desarrollos informáticos necesarios.

Es posible, a la vista del ritmo de implantación de la medida aprobado, que esta Disposición Transitoria no tenga efectos prácticos, si los desarrollos previstos se producen en los próximos meses. No obstante, como ya hemos dicho, CCOO considera que la Seguridad Social tiene personal cualificado y recursos suficientes para evitar este retraso y, en todo caso, el Estado debe dotar a dicha

Administración de los medios que resulten necesarios para evitar una situación en la que se desaliente el disfrute de dichos permisos, especialmente entre las personas con menor capacidad económica.

Se recuperan cotizaciones a cargo del Sistema de Dependencia de los convenios especiales suscritos por cuidadores familiares.

Desde el 1 de abril, los convenios especiales vinculados a la prestación económica de cuidado familiar regulada en la Ley 39/2006 de atención a la Dependencia pasarán a financiarse a cargo del IMSERSO.

Quienes actualmente sean titulares de un convenio especial de estas características, pasarán de oficio a estar financiados con cargo al Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) a través del IMSERSO. El resto de personas que cumplan los requisitos exigidos para ser titulares de este tipo de convenios podrán solicitar su suscripción con cargo al SAAD de manera que si lo suscriben dentro de los 90 días inmediatamente posteriores al 1 de abril, dicho convenio surtirá efectos desde la citada fecha, y si lo hace con posterioridad a los 90 días, la fecha de efectos del convenio será la del día primero del mes siguiente al de la suscripción.

Recuperación del subsidio de mayores de 52 años.

El Real Decreto Ley 8/2019 incorpora la recuperación del subsidio de mayores de 52 años, en los términos en los que fue acordado por sindicatos y gobierno, además de la derogación de todos los recortes impuestos en 2012 a este subsidio, incluía también una serie de nuevas mejoras.

En concreto, las personas desempleadas que accedan ahora a este, verán incrementada su protección social de la siguiente forma:

- Acceso a partir de los 52 años, frente a los 55 hoy en vigor.
- Duración del subsidio hasta la edad ordinaria de jubilación, actualmente se extinguía en la primera edad posible de jubilación anticipada.
- Base de cotización por el 125% de la base mínima de cotización, frente al 100% anterior. Lo que unido al incremento del Salario Mínimo Interprofesional, supone un incremento del 52,97% sobre la situación en 2018, hasta alcanzar la Base de Cotización, en estos casos, los 1.312,50 €
- Toma en consideración exclusivamente de los ingresos de la persona en desempleo, que ya fue corregido gracias a una Sentencia del Tribunal Constitucional.
- Acceso al subsidio completo aunque se proceda de un empleo a tiempo parcial, mejora incluida en el acuerdo alcanzado entre Gobierno y sindicatos.
- No exigencia de cotizar durante 90 días previamente a la percepción del subsidio, también incluido en el acuerdo sindical.
- Garantía de los plenos efectos de los periodos cotizados con este subsidio para acceder a cualquier modalidad de jubilación, también consecuencia del acuerdo entre sindicatos y gobierno.

Estas modificaciones se aplicarán a los nuevos subsidios o a los que se reanuden a la entrada en vigor de esta norma (13 de marzo de 2019) y a los que en esta fecha estén percibiendo el subsidio.

Se mejoran las prestaciones familiares de la Seguridad Social

El Real Decreto Ley 8/2019 incluye también la modificación de las cuantías de las prestaciones familiares no contributivas del sistema de Seguridad Social, así como los límites de ingresos para el acceso a las mismas. Las novedades en esta materia son las siguientes:

- Se incrementa la asignación económica desde los 291 euros hasta los 341 euros en cómputo anual.
- Actualiza el límite de ingresos para asignación económica por hijo a cargo: 12.313 € anuales; 18.532 € anuales si son familias numerosas, incrementándose en 3.002 € por cada hijo a cargo a partir del 4º.
- Crea una nueva prestación familiar por hijo a cargo menor de 18 años de 588 euros anuales en los casos de hogares con ingresos situados por debajo del umbral de la pobreza severa (cuyo límite de ingresos se sitúa en 2019 en 4.679,99 euros en el caso de hogares constituidos por un adulto y un menor).

Se prevé que esta prestación esté financiada íntegramente con la correspondiente transferencia del Estado a la Seguridad Social, en los mismos términos en los que se venía haciendo anteriormente.

Cuantías mínimas de las pensiones de incapacidad permanente total

Las pensiones de Incapacidad Permanente Total derivadas de enfermedad común no contaban con una garantía de pensión mínima hasta el Acuerdo de pensiones de 2007, en el que se acordó establecer una cuantía mínima para estas pensiones.

Fruto de aquel acuerdo, el gobierno de aquel momento estableció la cuantía mínima de las pensiones de Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común para menores de 60 años, en su modalidad contributiva, referenciada al 55% de la base mínima de cotización, que, a su vez, se calcula a partir del Salario Mínimo Interprofesional que en cada momento está en vigor.

Esta referencia a la base mínima de cotización se ha mantenido hasta la aprobación del Real Decreto Ley 28/2018 de revalorización de pensiones para 2019, donde fue suprimida y se procedió a una revalorización similar a la que se producía en el resto de pensiones mínimas (3%).

Puesto que el incremento registrado en el SMI para 2019 fue muy superior (22%), la medida en cuestión fue singularmente criticada, puesto que suponía en la práctica un ajuste relevante de la evolución de revalorización que venían presentando estas pensiones.

En el nuevo Real Decreto Ley 8/2019 se viene a corregir esta situación, de manera que si bien se mantiene suprimida la fórmula original que vinculaba la pensión mínima a un porcentaje de la base mínima de cotización, sin embargo, se ha actualizado las cuantías de dicha pensión

mínima de acuerdo con la evolución que ha registrado el SMI y, por tanto, la base mínima. De este modo, las pensiones mínimas de la modalidad de pensión afectada mantienen la evolución del poder de compra, vinculada a la del SMI, que han venido disfrutando desde el Acuerdo de pensiones de 2007, desvinculándose del mismo para el futuro.

Dichas cuantías actualizadas son las siguientes:

- Con cónyuge a cargo: 6.991,60 €/año
- Sin cónyuge: 6.991,60 €/año
- Con cónyuge a no cargo: 6.930 €/año

Protección social de las personas trabajadoras en el sector marítimo pesquero

Se introduce la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y se adecuan las referencias a la maternidad y paternidad a la nueva denominación “nacimiento y cuidado del menor”.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor se otorgará a los trabajadores del mar (por cuenta propia o ajena), en las mismas condiciones que a los del Régimen general o en su caso del RETA.

Para determinar la base reguladora de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se utilizará la fórmula establecida en el artículo 318, a) de la LGSS sólo para los trabajadores por cuenta propia incluidos en el grupo 1º de cotización. Para los grupos 2º y 3º la base reguladora continuará siendo equivalente a la establecida para la prestación de IT derivada de contingencias comunes

Podrán beneficiarse de un subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización establecido en art. 178 TRLGSS.

A las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia del Régimen Especial de los trabajadores del mar se les otorgará la prestación económica por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que al resto de trabajadores del RG o del RETA.

Reducción en la cotización en inactividad del Sistema Especial Agrario (SEA).

El Real Decreto Ley 8/2019 establece una reducción en la cuota de la cotización por inactividad en el SEA, con el objetivo de compensar parcialmente el incremento registrado por dichas cuotas como consecuencia del aumento de la base mínima de cotización hasta los 1.050 euros, derivado a su vez del incremento del SMI.

El gobierno había venido anunciando que utilizaría para este objetivo una bonificación, de manera que se garantizase que los ingresos del sistema de Seguridad Social no se ven mermados. Sin embargo, la medida finalmente aprobada ha sido una reducción en la cuota, de manera que sí tendrá un impacto en forma de menores ingresos para el sistema, que si se hubiese mantenido la bonificación inicialmente anunciada.

En concreto, la medida supone que, con efectos desde el 1 de enero de 2019, todos los trabajadores encuadrados en el SEA que tengan reconocido el derecho a cotizar por inactividad y en 2018 hayan realizado un máximo de 55 jornadas reales, se les aplicará una reducción lineal del 14,6% sobre las cuotas resultantes durante los períodos de inactividad.

La reducción implica que la cotización por inactividad de un mes completo pasará de los 98,74 euros/mes en los que se situaba en 2018, a 103,12 euros/mes en 2019, llegando incluso a generar una minoración de la cuota a abonar en los casos en los que los trabajadores coticen por actividad 12 jornadas o más, hasta llegar a 54. Será necesario mantener la mayor atención para que esta nueva regulación no de lugar a comportamientos estratégicos por parte de algunas empresas, en relación con el número de jornadas declaradas.

Inactividad de artistas en espectáculos públicos

El Real Decreto Ley 28/2018 de revalorización de pensiones para 2019, extendió la posibilidad de cotizar por inactividad a los artistas que trabajan en espectáculos públicos que acreditan al menos 20 días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los 12 meses naturales anteriores (art. 249 ter LGSS).

El Real Decreto Ley 8/2019 amplía ahora los plazos para solicitar el acceso a dicha modalidad de cotización por inactividad, que quedan abiertos durante todo el año, y reduce el requisito de acreditar haber percibido una retribución que supere 2 veces el SMI en cómputo mensual (antes se exigía 3 veces el SMI) durante los periodos de prestación real de servicios mencionados en el párrafo anterior.

La razón de este nuevo cambio en tan breve espacio de tiempo es, simplemente, que la medida aprobada a finales de diciembre no se había traducido en un número significativo de personas que se acogieran a esta nueva alternativa. Veremos, a final de año, el resultado final de esta ampliación.

Trabajadores por cuenta propia o autónomos en situación de IT

El 1 de enero entró en vigor una nueva medida (prevista en el RDL 28/2018) por la que a partir del día 61 de incapacidad temporal, por la entidad correspondiente (Mutuas, SEPE, ISM) se abonarán las cotizaciones de los trabajadores autónomos con cargo a las cuotas de cese de actividad. Para aclarar las dudas de interpretación de la medida se establecen dos situaciones:

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, **con protección por cese de actividad en 2018**, que se encuentren en situación de IT a la entrada en vigor del RD 28/2018, de 28 de diciembre (1 de enero de 2019), cuando transcurran 60 días desde el inicio de la situación de IT podrán beneficiarse del pago de las cuotas, por todas las contingencias, con cargo a las cuotas por cese de actividad.

Los trabajadores **que no tenían protección por cese de actividad durante 2018** y se encontraran en situación de IT el 1 de enero de 2019, deberán permanecer en esa situación 60 días desde el 1 de enero de 2019 para beneficiarse del pago de cuotas, por todas las contingencias, con cargo a las cuotas por cese de actividad.

Medidas de fomento del empleo indefinido

- **Conversión de contratos eventuales agrarios en contratos indefinidos o contratos fijos discontinuos, antes del 1 de enero de 2020:**

- Trabajadores del grupo 1 de cotización, con cotización por bases mensuales, con base de cotización mensual inferior a 1800 €, se bonificará con 40€/mes – 480€/año. Si son trabajadoras 53,33 €/mes – 640€/año.
- Trabajadores del grupo 1 de cotización, con cotización por jornadas reales y base de cotización diaria inferior a 81 €, la bonificación será de 2€/día. Si son trabajadoras 2,66€/día.
- Trabajadores de los grupos entre 2 y 11, con base de cotización mensual inferior a 1800 € o diaria inferior a 81,82 €, la bonificación se corresponderá con la cuantía necesaria para que la cuota resultante por contingencias comunes no supere los 88,15 €/mes, o los 4,01 por jornada real trabajada. En el caso de trabajadoras 58,77 €/mes o 2,68€/ jornada real trabajada.

Para recibir estos incentivos la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador/a contratado/a al menos 3 años desde la fecha de transformación del contrato.

- **Bonificación por la contratación laboral de personas desempleadas de larga duración**

- Contratación indefinida de desempleados inscritos al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación. Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social de 108,33 €/mes o 1500 €/años, durante 3 años. En el caso de contratar mujeres 125 €/mes – 1500 €/año.

La empresa deberá mantener en el empleo al trabajador durante al menos 3 años y mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato durante al menos 2 años.

- **Apoyo a la prolongación del período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos en los sectores de turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística**

Las empresas de estos sectores que generen actividad productivas en los meses de febrero, marzo y noviembre y que inicien o mantengan en alta durante estos meses la ocupación de los trabajadores fijos discontinuos, podrán aplicar una bonificación en estos meses del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes y por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FOGASA y Formación Profesional.

Medida aplicable del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.

En espera de que esta información os sea de utilidad, recibid un saludo.

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de políticas públicas y protección social