

Guillén | Bēcares

LEGAL & FISCAL

NOTICIARIO LABORAL

Enero 2019

Av. Diagonal, 477, 4ª planta · 08036 · Barcelona · (+34) 933 171 011

Princesa, 29, 3ª planta · 28008 · Madrid · (+34) 917 817 071

guillenbecares.com

**REAL DECRETO-LEY 28/2018, DE 28 DE
DICIEMBRE, SOBRE LA REVALORIZACIÓN
DE LAS PENSIONES PÚBLICAS EN MATERIA
SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO**

El Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, ha supuesto cambios respecto a las siguientes materias:

- a) Medidas en materia de Seguridad Social:
- Pensiones Seguridad Social
 - Otras medidas Seguridad Social
 - Empleados del Hogar
 - Autónomos
- b) Medidas en materia Laboral

**a) MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

Pensiones Seguridad Social

**1) *Revalorización de las pensiones públicas
contributivas y de Clases Pasivas del Estado:***

Las pensiones en modalidad contributiva abonadas por el sistema de la Seguridad Social

se incrementarán en un 1,60% en el año 2019, respecto al importe que habrían tenido en 2018.

En los mismos términos, se incrementarán la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y de las pensiones especiales de guerra.

El límite máximo establecido para la percepción de pensiones públicas para 2019 será de 2.659,41 euros mensuales, es decir, 37.231,74 euros anuales.

Quedan exceptuadas del incremento anterior algunas pensiones públicas específicas.

2) *Incremento de las cuantías mínimas de las pensiones:*

Se incrementan las cuantías mínimas de las pensiones en un 3% en 2019 sobre las cuantías mínimas establecidas para el año 2018. Dicha cuantía mínima de 2018 es el resultado de aplicar a la cuantía mínima de 2018 la actualización por la diferente revalorización general en 2018 de 1,6% y la que hubiese correspondido aplicar del 1,7%.

3) Incremento cuantía del límite de ingresos:

La cuantía límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos para mínimos y de las prestaciones familiares de la Seguridad Social por hijo/menor a cargo y familia numerosa se incrementará en un 3% sobre la cuantía vigente en 2018.

4) Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones:

Los pensionistas perceptores durante el 2018 de pensiones que hayan sido revalorizadas, recibirán, antes del 1 de abril de 2019 en único pago una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión percibida en 2018 y la que hubiera correspondido de haber aplicado el incremento anteriormente indicado el 1,7%.

5) Actualización de cotización del Régimen General de la Seguridad Social:

Durante el año 2019, la base máxima será de 4.070,10 euros mensuales.

Otras medidas Seguridad Social

1) Suspensión del sistema de reducción de la cotización por contingencias profesionales:

Se suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, prevista en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, para las cotizaciones que se generen en el año 2019.

Esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno proceda a la reforma de dicho Real Decreto durante el año 2019.

2) Cotización contratos temporales:

Los contratos temporales cuya duración sea igual o inferior a 5 días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 40%.

Dicho incremento no es de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Sistema Especial Empleados del Hogar

Bases y tipos de cotización del Sistema Especial para Empleados del Hogar

A partir del 1 de enero de 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se modifican conforme al cuadro contenido en el Real Decreto.

La retribución mensual del empleado del hogar deberá ser incrementada conforme a lo establecido en el art. 147.1 de la Ley General de la Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extras.

Así mismo, durante el ejercicio del año 2019, será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Se beneficiarán de dicha reducción los empleadores que hayan contratado bajo cualquier modalidad contractual, dando de alta en el Régimen General al empleado del hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados del hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Dicha reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas.

Los beneficios anteriormente indicados a cargo del empleador no serán de aplicación e los supuestos en que los empleados del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en el sistema especial.

Sistema Especial Trabajadores Autónomos

Actualización de cotización de los trabajadores por cuenta propia

Durante el año 2019, se establecerá una base mínima de cotización de 944,40 euros mensuales, es decir, un incremento de 1,25 % respecto al año 2018. La base máxima de cotización será de 2.077,80 euros mensuales.

Se establece el derecho a una devolución del 50% del exceso en las cotización por contingencias comunes ingresadas con el tope del 50% de las cuotas ingresadas a aquellos trabajadores autónomos que a razón por su trabajo por cuenta ajena simultáneamente con el trabajo por cuenta propia hayan cotizado en

2019 por contingencias comunes en régimen de pluriactividad, teniendo en cuenta las aportaciones empresariales y las correspondientes al trabajador por una cuantía igual o superior a 13.822,06 euros.

Los tipos de cotización a partir del 1 de enero de 2019, se incrementan un 0,1% por cotización de formación profesional. Por ello, se pasará a cotizar un 30% sobre la base de cotización.

Aquellos trabajadores autónomos que a 31 de diciembre de 2018 estuvieran aplicando las bonificaciones y reducciones del art. 31 y 32 de la Ley 20/2007, de 1 de julio, deberán cotizar obligatoriamente a partir del 1 de enero de 2019 por contingencias profesionales, no por cese de actividad ni por formación profesional.

En el caso de que se hubiese optado por la base mínima de cotización, la cotización durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a fecha de efectos del alta consistirá, a partir del 1 de enero de 2019, de una cuota única mensual de 60,00 euros, de los que 51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales.

Aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2018 tuviesen cobertura de protección por cese de actividad, continuarán con la misma

debiendo de cotizarse obligatoriamente por Formación Profesional.

b) CAMBIOS EN MATERIA LABORAL

Convenios colectivos que utilizan el salario mínimo interprofesional como referencia

Las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional (SMI) que se establecen no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes a fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo para el año 2019.

Salvo acuerdo entre las partes legitimadas, la cuantía del SMI en 2019 se entenderá:

- Para los convenios colectivos vigentes a 1 de enero de 2017: La cuantía establecida en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el SMI para el año 2016.
- Para los convenios colectivos que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que continuaban vigentes el 26 de diciembre de 2017: La cuantía establecida en el

Real Decreto 742/20016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo para el año 2017.

- Para los convenios colectivos que entraron en vigor después del 26 de diciembre de 2017 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre: La cuantía establecida en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo del año 2018.

Programas de formación y prácticas no laborales y académicas

La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, tanto en prácticas no laborales como las prácticas académicas externas, serán incluidas en el sistema de la Seguridad Social, aunque las prácticas no tengan carácter remunerado.

Las prácticas comprenden las realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster, como los alumnos de formación profesional de grado medio o superior.

Los alumnos en prácticas quedarán integrados en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo.

Si las prácticas/formación se realiza a bordo de embarcaciones, quedarán incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Las obligaciones en materia de Seguridad Social corresponderán:

- En el caso de prácticas remuneradas: A quien corresponda de acuerdo con la normativa aplicable.
- Prácticas no remuneradas: A la empresa, institución o entidad en el que se desarrollen las prácticas, salvo que el convenio de cooperación educativa disponga otra cosa.

La cotización a la Seguridad Social, se efectuará, en todo caso, aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos de formación y aprendizaje, sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo.

Lo indicado anteriormente resultará de aplicación a los contratos de prácticas que comiencen a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de un nuevo Real Decreto-ley que regule los convenios de cooperación educativa.

Dicha normativa, será realizada por el Gobierno en el plazo de 3 meses.

Contratos de trabajo afectados por la reducción de la tasa del Paro

Los contratos afectados a los que se refieren en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor, que se hayan celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto, continuarán rigiéndose por la normativa anterior.

Se considerarán válidos los contratos que se hayan celebrado desde el 15 de octubre de 2018 hasta el 1 de enero de 2019.

Ahora bien, a partir del 1 de enero de 2019, quedan derogados los siguientes contratos, vinculados a una tasa de desempleo superior al 15%:

- Contrato indefinido de apoyo a emprendedores.
- Contratos de formación y aprendizaje con personas de 25-30 años.
- Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.
- Contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos.
- Incentivos contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven
- Contrato al primer empleo joven.
- Incentivos a los contratos en prácticas.

Cláusulas que posibilitan la extinción del contrato de trabajo, por cumplimiento de la edad legal de jubilación

Anteriormente, se entendían nulas y sin efectos, aquellas cláusulas establecidas en los convenios que facilitaban la extinción del contrato por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

El Real Decreto 28/2018, modifica el Estatuto de los Trabajadores, indicando que se podrán establecer cláusulas en los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato por jubilación cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador afectado por la extinción deberá cumplir los requisitos establecidos en la normativa para tener derecho al 100% y la pensión ordinaria de jubilación.
- La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo.

Se sancionará con una multa en su grado mínimo, de 3.126,00 hasta 6.250,00 euros; en su grado medio, de 6.251,00 hasta 8.000,00 euros; y, en su grado máximo, de 8.001,00 hasta 10.000,00 euros.

Se entenderá una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social

Se añade un nuevo apartado al art. 22 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) sobre infracciones graves para aquellos empresarios que hayan dado de baja a un trabajador por cuenta ajena, pero que mantenga la misma actividad o prestaciones de servicios dándose de alta indebidamente en el régimen de trabajadores por cuenta propia.

*Departamento Laboral
Guillén Bécades, Legal & Fiscal*