

Alerta Laboral

Principales novedades laborales y de seguridad social introducidas por el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo

10 de enero de 2019

1.- Novedades en materia de revalorización de las pensiones y cotización a la Seguridad Social:

a.- Pensiones Públicas

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva experimentan en 2019 un incremento del 1,6% respecto del importe que habrían tenido en 2018 si se hubieran revalorizado en un 1,7% (porcentaje IPC registrado desde diciembre de 2017 hasta noviembre de 2018). El límite máximo establecido para la percepción de pensiones públicas para 2019 será de 2.659,41 euros mensuales o 37.231,74 euros anuales.

Asimismo, se prevé la modificación del régimen legal de revalorización de las pensiones públicas dentro de los seis primeros meses de 2019. Para mayor información en relación con esta materia, en los Anexos I y II del citado RDL 28/2018, de 28 de diciembre, se fijan la totalidad de los importes correspondientes a las cuantías y prestaciones públicas aplicable en los años 2018 (cantidades consolidadas) y 2019.

b.- Normas de cotización a la Seguridad Social en 2019

El citado RDL establece determinadas previsiones respecto de la cotización a la Seguridad Social, teniendo en cuenta, de una parte, la actualización del tope máximo, la incidencia, en las bases mínimas de cotización, del nuevo importe del SMI, las bases y tipos de cotización en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA) y en determinados sistemas especiales, y, de otra, el mantenimiento en la aplicación de los Presupuestos Generales del Estado de 2018.

Así, durante el año 2019, la cuantía del tope máximo de la base de cotización a la Seguridad Social se establece en 4.070,10 euros mensuales o 135,67 euros diarios, lo que implica un crecimiento del 7,0% en relación con los importes vigentes en 2018, resultado igualmente que el importe mínimo absoluto de la cotización a la Seguridad Social quede fijado en 1.050 euros/mes o 35 euros/día.

Se mantienen en 2019 los tipos de cotización en los importes fijados para 2018, esto es: i) contingencias comunes: 23,6% a cargo de la empresa y 4,7% a cargo del empleado; ii) horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor: 12% a cargo de la empresa y 2% del empleado y, finalmente iii) restantes horas extraordinarias: 23,6% a cargo de la empresa y 4,7% del trabajador.

Para la cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se han de aplicar los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, la cual experimenta algunas modificaciones, incrementándose los tipos



de cotización de algunas actividades o situaciones económicas, siendo destacable que el porcentaje aplicable a trabajos de oficina pasa a ser del 1,5%.

c.- Cotización especial en los contratos de trabajo de corta duración

Se prevé un aumento en la cotización de los contratos de trabajo de corta duración, fijándose como tales, aquellos que sean de menos de 5 días de tal modo que el incremento de la cotización empresarial por contingencias comunes, en el supuesto de contratos de trabajo con una duración de menos de 5 días, se sitúa en el 40 %. Para este tipo de contratos celebrados a tiempo completo, por cada día de trabajo se considerará como 1,4 días de cotización.

Este incremento no resulta de aplicación en los supuestos de contratos a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo, ya que en estos casos el TRLGSS contiene determinadas reglas respecto a la acreditación de los períodos de carencia de tales prestaciones

d.- Prórroga en las condiciones de acceso a la pensión de jubilación (en todas sus modalidades)

Se regula una prórroga en el mantenimiento de la vigencia de la legislación anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, posibilitándose que se siga aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, siempre que se cumpla con los requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2020 (es decir, se prorroga un año la aplicación de la legislación anterior) en los siguientes supuestos:

- i. Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social;
- ii. Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2020.

Resultará condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el INSS o en el ISM, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

- iii. Como novedad, se precisa que, en todo caso, las personas a las que se refieren los apartados anteriores también pueden optar por que se aplique, para el reconocimiento de su derecho a pensión, la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, sin que sea obligatorio la aplicación de la legislación anterior, como sucedía de la redacción anterior de la disposición transitoria cuarta del TRLGSS.

e.- Subsidio por desempleo

Se regula la vigencia indefinida del subsidio extraordinario por desempleo así como el compromiso del Gobierno de presentar, en los cuatro primeros meses de 2019, una propuesta de modelo de sistema de protección por desempleo asistencial.

f.- Colaboración voluntaria en la gestión de la IT derivada de contingencias comunes

La colaboración voluntaria en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se extingue para todas aquellas empresas que estuvieran

autorizadas para ello, debiendo cesar en esta colaboración con efectos del día 31 de marzo de 2019 y optar antes del 1 de abril de 2019 por formalizar la protección de esta prestación con una mutua colaboradora.

g.- Desempleo en contratos formación y aprendizaje

Se dispone el derecho a la cobertura de la contingencia de desempleo en los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos a partir del 1 de enero de 2019 con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

h.- Novedades en materia de cotización y acción protectora en regímenes especiales

Se procede a modificar determinadas reglas en materia de cotización y acción protectora de la Seguridad Social en los regímenes especiales de empleados del hogar, trabajadores agrarios por cuenta ajena y propia, régimen especial de trabajadores del mar y de la minería del carbón.

2.- Novedades en materia laboral: Vuelta a las Cláusulas de Jubilación Obligatoria siempre que los Convenios Colectivos regulen tal posibilidad:

Los convenios colectivos podrán establecer una edad de jubilación forzosa vinculada a objetivos de política de empleo y relevo generacional. Sin duda alguna, se estaría ante la medida más relevante en materia laboral introducida por el RDL 28/2018, lo cual, en la práctica, posibilitará que numerosos convenios colectivos a nivel sectorial –estatal, autonómico o provincial- o empresarial, puedan introducir las pertinentes modificaciones a través de los mecanismos normativos y convencionales a tales efectos regulados, para hacer efectiva dicha posibilidad, es decir, proceder a la jubilación forzosa de todos aquellos empleados que hayan alcanzado la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social siempre que se cumplan los requisitos a continuación fijados:

REDACCIÓN ANTERIOR	REDACCIÓN DADA POR RDL 28/2018 (EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2019)
<p>Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.</p> <p>Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.</p>	<p>Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.</p> <p>Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.</p> <p>b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.</p>

3.- Novedades aplicables a los trabajadores por cuenta propia o autónomos:

- a. Actualización para 2019 de las bases mínimas y otros límites de cotización de los **trabajadores por cuenta propia en el sistema Seguridad Social**. Con carácter general, la base de cotización en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos (RETA) es la elegida por los interesados dentro de unos importes mínimos y máximos que varían en función de la edad del trabajador, así como la concurrencia de otros factores, entre ellos, la edad de los propios autónomos, la base cotización que hayan venido teniendo, etc.

La base máxima de cotización para los trabajadores autónomos equivale a la establecida en el Régimen General, es decir, que tiene una cuantía de 4.070,10 euros/mes, mientras que la base mínima de cotización se sitúa en 944 euros/mes (incremento del 1,25%).

- b. Se precisa el alcance de la acción protectora en el RETA establecido en la Ley 20/2017, de 20 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo de modo que la cobertura del mismo se extiende a la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo; las prestaciones económicas en las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo, así como a la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c. Se dispone la obligación de que los trabajadores comprendidos en el RETA deban formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, IT y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada.
- d. Se fija en 60 euros/mes-tarifa plana- (respecto de la cuantía de los 50 euros/mes de la legislación anterior) la cuota a abonar por el trabajador por cuenta propia que cause alta inicial o que no hubiera estado en situación de alta en los dos años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta.
- e. Se regulan diferentes bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.
- f. Se modifica la duración de la prestación de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos, la cual está en función del tiempo de cotización acreditado dentro de los 48 meses anteriores a la situación legal de cese de actividad de los que, al menos, 12 deben ser continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese.

4.- Modificaciones en el ámbito de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

Se incorporara un nuevo apartado 16 en el artículo 22 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –LISOS-, relativo a la tipificación de las infracciones graves, en materia de Seguridad Social, por parte de empresario y trabajadores por cuenta propia, configurando como tal la conducta consistente en comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, pese a que se continúe en la misma actividad laboral o se mantenga idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia.

La tipificación de la nueva infracción a su vez origina la modificación de la letra e), apartado 1, del artículo 40 de la LISOS (cuantía de las sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados), incorporando en las sanciones previstas en la misma la correspondiente a la nueva infracción contenida en el artículo 22.16 de dicha ley, consistente en la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es