



Madrid, 17 de enero de 2019

NOVEDADES LEGISLATIVAS LABORALES 2019

- ⇒ **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019.**
- ⇒ **NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL 2019.**
- ⇒ **REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PARA 2019.**
- ⇒ **OTRAS NOVEDADES RELEVANTES EN MATERIA SOCIAL.**

I. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019.

El Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, publicado en el BOE el pasado 27 de diciembre de 2018, incrementa en un 22,3 por ciento la cuantía del SMI con respecto a 2018.

En el período comprendido entre el 1.01.2019 y el 31.12.2019 las cuantías del SMI, incluyendo prorrateo de pagas extraordinarias, serán las siguientes:

- SMI diario: 30 €
- SMI mensual: 900 €
- SMI anual a efectos de compensación y absorción: 12.600 €
- SMI jornada legal en actividad para trabajadores eventuales y temporeros: 42,62 €
- SMI hora de empleados de hogar: 7,04 €

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquél.

Estas cuantías establecidas para 2019 no serán de aplicación a las normas de las Comunidades o Ciudades autónomas y entidades locales, y contratos y pactos privados vigentes al 1 de enero de 2019 que utilicen el SMI como indicador o referencia. En estos casos, salvo disposición expresa o pacto en contrario, se tomará como referencia la siguiente cuantía del SMI:

- a) Normas no estatales y contratos privados vigentes a 1 de enero de 2017: la establecida para 2016 incrementada en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM para 2019.
- b) Normas no estatales y contratos privados que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que estaban vigentes el 1 de enero de 2018: la establecida para 2017 incrementada en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM para 2019.
- c) Normas no estatales y contratos privados que entraron en vigor después del 1 de enero de 2018 y que están vigentes a 1 de enero de 2019: la establecida para 2017 incrementada en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM para 2019.



No obstante, estas excepciones no afectan a los salarios que hayan sido fijados en contratos o pactos privados en cuantía inferior al SMI 2019, los cuales deberán modificarse para alcanzar las cuantías del SMI para 2019, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción.

Conclusiones:

- El importe del SMI para 2019 queda fijado en 12.600 € al año, y será el importe retributivo mínimo para un trabajador con jornada a tiempo completo.

En caso de jornada a tiempo parcial la cuantía mínima a percibir por el trabajador será proporcional a la jornada que realice.

- El SMI no debe equipararse a "salario base", por lo que, en los casos en los que el salario del trabajador, en cómputo anual, sea superior a 12.600 € anuales, no será preceptivo elevar el salario anual, dado que el SMI no afecta ni a la estructura, ni a los conceptos, ni a sus importes mínimos; operando, además, la compensación y absorción.

A efectos de compensación y absorción, el SMI es compensable con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor a 1 de enero de 2019.

- En aquellos casos en que el salario de convenio, en cómputo anual, quede por debajo del nuevo SMI, se deberá incrementar aquél hasta alcanzar un mínimo de 900 € mensuales por 14 pagas.

Este alza retributiva para el colectivo que se encuentre por debajo del SMI supondrá en algunos casos la equiparación con la retribución del grupo/categoría superior, lo cual puede dar lugar a no pocos conflictos.

En los casos en que se produzca esta situación, los agentes sociales adaptarán los correspondientes convenios colectivos y/o acuerdos sociales.

- Si se abonan salarios en especie, el trabajador deberá cobrar en dinero, al menos, la cuantía indicada del SMI, es decir, 900 € al mes o 12.600 € al año.
- Si al trabajador se le está aplicando un embargo salarial, el aumento del SMI implica que se deberá modificar el embargo a partir de la nómina de enero, en función de los tramos de inembargabilidad según el SMI vigente en cada momento.
- El período de vigencia de este Real Decreto se extiende desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019.

II. NORMAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA 2019.

El pasado 29 de diciembre se publicó en el BOE 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.

Indicamos a continuación un resumen de los aspectos más destacados en relación a la cotización a la Seguridad Social:



➤ RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La base máxima de cotización para 2019 ha quedado fijada en 4.070,10 euros mensuales, aumentando un 7% con respecto a la de 2018.

Las bases máximas y mínimas de cotización aplicables a cada grupo de categorías profesionales quedan como indicamos a continuación:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas diarias	Bases máximas diarias
1	Ingenieros y Licenciados, Personal de alta dirección no incluido en el art. 1.3.c) del ET.	63,76	176,96
2	Ingenieros Técnicos, peritos y Ayudantes Titulados	52,87	176,96
3	Jefes Administrativos y de Taller	45,99	176,96
4	Ayudantes no Titulados	45,65	176,96
5	Oficiales Administrativos	45,65	176,96
6	Subalternos	45,65	176,96
7	Auxiliares Administrativos	45,65	176,96
8	Oficiales de primera y segunda	45,65	176,96
9	Oficiales de tercera y Especialistas	45,65	176,96
10	Peones	45,65	176,96
11	Trabajador menor de dieciocho años	45,65	176,96

La cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 40% en los contratos temporales de duración igual o inferior a cinco días y, además, el recargo, que hasta 2018 era del 36% y existía en los contratos temporales de duración inferior a siete días a excepción de los contratos de interinidad, ahora también se aplicará a estos últimos.

Por otro lado, este nuevo Real Decreto-ley, con justificación en la comprobación de distorsiones y desproporcionada disminución de ingresos, 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, el cual será modificado a lo largo del año 2019.

➤ RETA. RÉGIMEN ESPECIAL PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

A partir del 1 de Enero de 2018 la base mínima de cotización para los autónomos se incrementa en un 1,25%, situándose en 944,40 euros mensuales, mientras que la base máxima sitúa en 4.070,10 euros mensuales.

Una de las novedades más importantes que establece esta normativa es la obligatoriedad de cotizar por todas las contingencias que hasta ahora tenían carácter voluntario, quedando por tanto obligados los autónomos a cotizar por contingencias profesionales (accidentes de trabajo), por cese de actividad y también por formación profesional.



Además, a partir de este mes de enero, la prestación por desempleo para autónomos se podrá cobrar durante un máximo de 24 meses, y no 12 como sucedía hasta ahora, siempre y cuando se cumplan las estrictas condiciones que se requieren para que los autónomos accedan a esta prestación.

Por otro lado, la conocida como "tarifa plana" de los autónomos sufre modificaciones: La cuota única mensual correspondiente a los 12 primeros meses se eleva de 50€ a 60€, lo cual comprende tanto las contingencias comunes como las profesionales.

A efectos ilustrativos, reproducimos el siguiente cuadro resumen:

Supuesto general	Bonificación/reducción	Duración
Tarifa plana (alta inicial o nuevo alta tras 2 años de baja o 3 años de haber sido beneficiario con anterioridad)	Reducción en la cuota por contingencias comunes: <ul style="list-style-type: none">- Si opta por la base mínima: cuota de 60€/mes- Si opta por base superior: 80% base mínima	12 primeros meses (o 24 meses si reside y desarrolla su actividad en un municipio con menos de 5.000 habitantes)
	Con posterioridad (no aplicable a autónomos en municipios de menos de 5.000 habitantes):	Reducción del 50% durante los 6 meses siguientes;
	Reducción/bonificación sobre la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base mínima el tipo de cotización por contingencias comunes	Reducción del 30% durante los 3 meses siguientes; Bonificación del 30% en los 3 meses siguientes a la finalización de la reducción.

Estas bonificaciones/reducciones pueden ser ampliadas y/o mejoradas por la normativa de cada Comunidad Autónoma.

Previendo el aumento de cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social y la mejora de prestaciones en el RETA pueda inducir a las empresas a dar de baja en RGSS a trabajadores por cuenta ajena y obligarles a darles de alta en el RETA, aunque continúen realizando el mismo trabajo (falsos autónomos), se adiciona un nuevo tipo de infracción grave que tiene como objetivo evitar el uso fraudulento de la figura del trabajador autónomo por parte de la empresa. En concreto, se tipifica como infracción grave que una empresa comunique la baja de un trabajador en el Régimen General, pese a que continúe la misma actividad laboral o mantenga idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en el RETA. La sanción oscilará entre 3.126 y 10.000 euros.

➤ ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS.

El Real Decreto-ley 28/2018 establece en su Disposición Adicional Quinta la obligatoria inclusión en el Sistema de Seguridad Social de las personas que realicen prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, prácticas no laborales en empresas y prácticas académicas externas, aunque no sean remuneradas. Esta obligación entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente a la entrada en vigor del desarrollo reglamentario que ha de realizar el Gobierno.



Las obligaciones en materia de Seguridad Social corresponden a la empresa, institución o entidad en que se desarrollen las prácticas, salvo que mediante el convenio que se suscriba se atribuyan estas obligaciones al centro educativo. La cotización de las prácticas formativas no remuneradas se efectuará aplicando las reglas de cotización del contrato para la formación y el aprendizaje, sin obligación de cotizar por desempleo, FOGASA y FP.

Por lo tanto, habrá de cotizar a la Seguridad Social en el Régimen General, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena con exclusión de la protección por desempleo, por los estudiantes en prácticas (becarios), perciban o no contraprestación económica por la realización de sus prácticas.

III. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PARA 2019.

El Real Decreto-ley 28/2018 prorroga lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 (Ley 6/2018) en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos para el año 2019, con las siguientes modificaciones:

- El límite máximo de las pensiones públicas se fija en 2.659,41 euros mensuales (o 37.231,74 euros anuales).
- Las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social y del Sistema de clases pasivas se incrementan en un 1,6% respecto del importe que habrían tenido en el año 2018 si se hubiesen revalorizado en el mismo porcentaje que el Índice de Precios al Consumo (IPC) de los meses de diciembre de 2017 a noviembre de 2018, que ha sido del 1,7%.
- En el mismo porcentaje se incrementan las pensiones de gran invalidez del Régimen Especial de las Fuerzas Armadas, la prestación económica de los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero durante su minoría de edad como consecuencia de la Guerra Civil y que desarrollan la mayor parte de su vida fuera de España (Ley 3/2005), y las ayudas sociales reconocidas a personas con VIH (RD 9/1993).
- Las pensiones mínimas del Sistema de Seguridad Social y del Sistema de clases pasivas, pensiones no contributivas y del SOVI no concurrentes, pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad, prestaciones por hijo a cargo, subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte se incrementan en un 3% sobre las nuevas cuantías mínimas de pensión correspondientes al año 2018 (estas nuevas cuantías son el resultado de aplicar, a las cuantías mínimas percibidas en 2018, la actualización correspondiente por la diferencia entre revalorización general del 2018 del 1,6% y la que hubiese correspondido aplicar, el 1,7%).

IV. OTRAS NOVEDADES RELEVANTES EN MATERIAL SOCIAL.

➤ JUBILACIÓN FORZOSA.

El Real Decreto-ley 28/2018 retoma la jubilación obligatoria de los trabajadores en determinadas circunstancias, modificando la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores y posibilitando que los convenios colectivos establezcan cláusulas que permitan la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:



- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- 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.

➤ **REDUCCIÓN DE LA TASA DE PARO.**

Dado que actualmente la tasa de desempleo se sitúa por debajo del 15%, se derogan el artículo 4 y la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012 que permitía la suscripción de contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores. No obstante, los contratos de este tipo celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018 continuarán rigiéndose la normativa vigente en el momento de su celebración.

FIN DEL DOCUMENTO

ALEDIA ABOGADOS

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.