



CIRCULAR LABORAL
1/2019

8 de enero de 2019

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 EMPLEO

El 29 de diciembre de 2018, se publicó en el Boletín Oficial del Estado¹ 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 empleo**, entrando en vigor el pasado 1 de enero de 2019.

1. REVALORIZACIÓN DE PENSIONES

Se aplicará una **revalorización del 1,6%** a las **pensiones contributivas** del sistema de Seguridad Social y Clases Pasivas y **del 3% para las pensiones mínimas, pensiones no contributivas de la Seguridad Social, pensiones del SOVI no concurrentes, así como concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, los perceptores de prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo con 18 o más años de edad y un grado de discapacidad igual o superior al 65 % y del subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte.**

Tales porcentajes se aplicarán **sobre el importe que habrían tenido tales pensiones o prestaciones en 2018 si se hubieran revalorizado** en el mismo porcentaje que el valor medio de la variación porcentual interanual del IPC de cada uno de los meses de diciembre de 2017 hasta noviembre de 2018, es decir, **en el 1,7%**.

Además, tales beneficiarios **recibirán antes del 1 de abril de 2019 una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión percibida en 2018 y la que les correspondería con el incremento del 1,7%**.

La norma recoge la voluntad del Gobierno de que, en los **primeros seis meses de 2019**, en el marco del diálogo social y de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, **se diseñará un mecanismo de revalorización de las pensiones** que garantice el mantenimiento de su poder adquisitivo preservando la sostenibilidad social y financiera del sistema de Seguridad Social.

2. MEJORA DE LA PENSIÓN DE VIUEDAD

A partir de enero, **la pensión de viudedad se calculará aplicando el 60% de la base reguladora**, cerrando así la subida de ocho puntos del porcentaje de la base reguladora y dando cumplimiento a la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que preveía la aplicación gradual de la subida, en un plazo de ocho años a partir del 1 de enero de 2012, hasta el 60% de la base reguladora de la pensión de viudedad.

Esta subida **beneficia a las personas con 65 o más años** y que **no perciben ingresos por trabajo**, por cuenta propia o ajena, ni otras pensiones; siempre que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes de los señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

3. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

El Real Decreto-ley, bajo los argumentos de *“soportar el incremento del gasto que implica la mejora del ámbito protector que esta norma supone, y con el fin de asegurar la viabilidad financiera del sistema de la Seguridad Social ante su situación de déficit”*, recoge las siguientes medidas:

¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/29/pdfs/BOE-A-2018-17992.pdf>

- El **tope máximo de la base de cotización a la Seguridad Social** en aquellos regímenes que lo tengan establecido y de las **bases máximas de cotización** aplicables a cada uno de ellos, **se establece en 4.070,10 euros mensuales**, lo que supone un **incremento del 7%**. El Ejecutivo estima un **incremento de recaudación de 850 millones de euros**.
- La **cuantía de la base mínima de cotización en el Régimen General se incrementa en el mismo porcentaje que el SMI (22,3%)**, situándose en **1.050 euros mensuales**. Los **ingresos adicionales se estiman en 1.484 millones de euros**.

La **base mínima del RETA y del SETA (autónomos agrarios)** se **incrementa en un 1,25%** y se fija en **944,40 euros al mes**.

- En cuanto a la **Tarifa de Primas de cotización por contingencias profesionales**, el **tipo mínimo pasa del 0,9% al 1,5%**. El **incremento de ingresos se estima en 424 millones de euros**.
- En el **Sistema Especial de empleadas de hogar** se establecen bases de cotización en función de **10 tramos de retribuciones**, dejando el último tramo (más de 1.294,01 mensuales) para que la base sea el salario percibido. Además, se fijan las horas máximas que se podrán realizar en cada tramo. Todo ello implicará un **aumento de la recaudación en 16,28 millones de euros**.

Se reduce el **período transitorio para la equiparación completa con los trabajadores del Régimen General** y cotizar por el salario real, que será efectivo el **1 de enero de 2021**.

- Se deberá **incluir en el Régimen General de la Seguridad Social** como asimilados a trabajadores por cuenta ajena (con exclusión de la protección por desempleo) a quienes participen en **programas de formación, prácticas no laborales o prácticas académicas externas**, aunque no tengan carácter remunerado. Tales prácticas comprenden las realizadas por **alumnos universitarios** de titulaciones oficiales de grado y máster y **alumnos de formación profesional** de grado medio o superior.

El Gobierno deberá aprobar en el plazo de tres meses un reglamento en el que se determine la cotización correspondiente a estas prácticas. Pueden **incrementarse los ingresos en 74,46 millones de euros**.

- En los **contratos de duración igual o inferior a 5 días**, el recargo sobre la **cuota empresarial pasa del 36 al 40%**, ligado a la mejora de la protección mediante la aplicación de un *“coeficiente de temporalidad”* a los días efectivamente trabajados y cotizados, de forma que si los contratos son a tiempo completo, cada día trabajado se considerará como 1,4 días de cotización. Se estima que la **recaudación crecerá en 50 millones de euros**.
- Se **suspende** para el año 2019 la aplicación del **sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral**, a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, regulado por el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, hasta que el Gobierno modifique dicha norma durante 2019.
- Se **actualiza la cotización en el Sistema Especial para el manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación**, en el que la aportación empresarial a la Seguridad Social quedaba fijada en una cuota por tonelada de tomate fresco empaquetado durante el período de que se tratase. Esta **especialidad resulta suprimida y, a partir del 1 de enero de 2019**, la aportación de los empresarios

incluidos en este Sistema Especial a la cotización por todas las contingencias se ha de llevar a cabo de acuerdo con lo establecido para el **Régimen General de la Seguridad Social**.

Durante 2019 los empresarios encuadrados en este Sistema Especial tendrán derecho a una **reducción del 80%** y una **bonificación del 10% en la aportación empresarial por contingencias comunes**. La bonificación, financiada con cargo al presupuesto del SEPE, se irá reduciendo progresivamente en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado hasta su supresión.

En el ejercicio en que la bonificación deje de aplicarse, los empresarios incluidos en el Sistema Especial que, además de las tareas de manipulación y empaquetado, sean también productores del mismo tomate fresco destinado a la exportación, **se integrarán en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios** establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Se prevé que los **empresarios que ocupen a trabajadores, a quienes se les aplique un coeficiente reductor de la edad de jubilación**, deben **cotizar por el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los fijados**, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto (como es el caso de los bomberos, ertzainas y miembros de la policía local). Se prevé que ello conlleve un **aumento de la recaudación en 30,56 millones**.
- Se extingue la **colaboración voluntaria en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral** 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.

4. RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS

Sobre la base del diálogo social con los representantes de diversos colectivos de trabajadores autónomos se introducen los siguientes cambios:

- Se **incrementa el ámbito de protección de los trabajadores autónomos** al incorporar de modo obligatorio la totalidad de las contingencias que hasta ahora tenían carácter voluntario, como la protección por cese de actividad y las contingencias profesionales.
- Se **mejora la intensidad de algunas de las coberturas**, como la relativa a la protección por cese de actividad, en la que se duplica el período de percepción de su abono y se hace a cargo de dicha modalidad de protección el pago de la cotización por todas las contingencias del trabajador por cuenta propia a partir del día 61 de incapacidad temporal con derecho a prestación económica.
- En cuanto a las **cotizaciones de los autónomos**, para el próximo año, se establece un incremento del 1,25% en la base mínima de cotización, que se fija en 944,40 euros mensuales.

Los **tipos de cotización**, a partir de 1 de enero de 2019, serán:

- Por contingencias comunes: el 28,30%.
- Por contingencias profesionales: el 0,9%, del que el 0,46% corresponde a incapacidad temporal y el 0,44% a incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- Por cese de actividad: el 0,7%.

- Por formación profesional: el 0,1%.

Se prevé un **aumento de la recaudación en 205 millones de euros**.

Asimismo, se contempla un **aumento progresivo de los tipos de cotización aplicables por contingencias profesionales y cese de actividad en el RETA**, conforme a la siguiente escala:

- Por contingencias profesionales: en 2020 el 1,1%, en 2021 el 1,3% y a partir de 2022 el tipo de cotización será el que se establezca con carácter definitivo para este régimen especial en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - Por cese de actividad: en 2020 el 0,8 %, en 2021 el 0,9% y a partir de 2022 el tipo de cotización será el que se establezca con carácter definitivo para este régimen especial en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- **Varía la tarifa plana** de forma que durante los primeros **12 meses si se cotiza por la base mínima serían 60 euros**; si se cotiza por **encima de la base mínima**, se **reduce la cuota por contingencia común un 80%**. A partir del mes 13 al 24: se aplican reducciones sobre la cuota que correspondería. Se extiende la tarifa plana a los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el Sistema Especial agrario.
 - Se establecen **previsiones específicas en materia de cotización** para los trabajadores por cuenta propia o autónomos que estén empadronados y realicen su actividad en municipios de menos de 5.000 habitantes. Igualmente se fijan condiciones especiales de cotización para los menores de 30 años o 35, en el caso de mujeres, entre otros colectivos.
 - Se **incorpora un nuevo tipo de infracción laboral grave** consistente en comunicar la baja en Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena que continúen la misma actividad para la empresa en régimen de trabajadores por cuenta propia de forma indebida (falsos autónomos). En este sentido, **la multa podría alcanzar entre 3.126 y 10.000 euros** y la infracción se considera por cada trabajador afectado.
 - Se **aplaza la entrada en vigor de determinados artículos del Estatuto del Trabajo Autónomo** relativos a los **trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial**.

5. MEDIDAS LABORALES Y DE EMPLEO

En materia laboral y de empleo se introducen las siguientes medidas:

- Se restaura la **capacidad de los convenios colectivos para establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación**, vinculada a objetivos 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) y siempre que el trabajador tenga derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La introducción de esta medida, debatida y acordada por unanimidad con los interlocutores sociales en la Mesa de Diálogo Social de Empleo y Relaciones Laborales, responde a la demanda de acciones inmediatas para reducir el desempleo de los jóvenes.

El **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**, suscrito por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO el pasado 5 de julio de 2018, **instaba a la Administración laboral a promover los cambios legales necesarios** para habilitar a la negociación colectiva a prever cláusulas de jubilación obligatoria por edad ligadas a políticas de empleo y relevo generacional.

El establecimiento de esta medida se alinea con el **Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021**, aprobado el pasado 7 de diciembre, porque favorecerá el rejuvenecimiento de las plantillas con nuevas contrataciones o mediante transformaciones de temporales en indefinidos.

- Se prorroga por un año más, hasta 2020, **la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social**, para las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2020, en caso de personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de abril de 2013, siempre que después no estuvieran incluidos en algún régimen de la Seguridad Social. También para las personas con relación laboral suspendida o extinguida mediante expediente de regulación de empleo, convenios o acuerdos suscritos antes del 1 de abril de 2013 (debidamente registrados en el INSS o en el ISM), siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2020.
- Se establece la **vigencia indefinida del Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED)**, eliminando así su temporalidad, y **se desvincula de la tasa de desempleo**. El Gobierno asume el compromiso de presentar un nuevo modelo de protección por desempleo asistencial en los cuatro primeros meses de 2019.
- En relación con la **protección por desempleo**, se **reduce el número mínimo de jornadas requeridas para acceder al subsidio por desempleo o renta agraria en el régimen de trabajadores temporeros**, pasando de 35 a 20 jornadas, para paliar las dificultades de su acreditación para tener derecho a la protección como consecuencia de las lluvias torrenciales ocurridas el pasado mes de octubre en las provincias de Sevilla, Cádiz y Málaga.

La medida **también es de aplicación** a aquellos trabajadores agrarios por cuenta ajena de carácter eventual que, residentes en Andalucía y Extremadura, no residan en las provincias de Sevilla, Cádiz o Málaga, siempre que acrediten la realización de jornadas agrarias en las citadas provincias en los doce meses naturales inmediatamente anteriores al 1 de enero de 2019.

- Se amplía la **protección por desempleo a los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación**, incluyendo los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- En cuanto al **Salario Mínimo Interprofesional** se establece que **sus nuevas cuantías no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes a 28 de diciembre de 2018 que utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales**.

En estos supuestos, salvo que las partes legitimadas acuerden otra cosa, **la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2019 a las establecidas en:**

- El **Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre**, por el que se fija el SMI para 2016, incrementadas en un 2%, en los **convenios colectivos vigentes a 1 de enero de 2017**.

- El **Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre**, por el que se fija el SMI para 2017, incrementadas en un 2%, en los **convenios colectivos que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que continuaban vigentes a 26 de diciembre del 2017**.
- El **Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre**, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018, en los **convenios colectivos que entraron en vigor después del 26 de diciembre del 2017 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018**, por el que se fija el SMI para 2019.

Todo lo anterior se entiende **sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del SMI** que se establecen para **2019** en el Real Decreto 1462/2018, en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción del artículo 3 de dicho Real Decreto.

Por otra parte, se contiene la **habilitación legal para las reglas de afectación que fijen anualmente los reales decretos de SMI en relación con el incremento de su cuantía a las normas no estatales y contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a su entrada en vigor**.

- o La norma incorpora la **derogación expresa** de las medidas contractuales e incentivos a la contratación **vinculadas a una tasa de desempleo superior al 15 por ciento**. En este sentido, se derogan:
 - El **contrato indefinido de apoyo a emprendedores**.
 - La posibilidad de celebrar **contratos de formación y aprendizaje con personas de entre 25 y 30 años**.
 - Los **incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa**.
 - La **contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos**.
 - Los **incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven**.
 - El **contrato al primer empleo joven**.
 - Los **incentivos a los contratos en prácticas**.

No obstante, **se consideran válidos los contratos**, así como en su caso los correspondientes **incentivos, celebrados desde el 15 de octubre**, fecha de publicación de la EPA del tercer trimestre de 2018, **hasta la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley** (1 de enero de 2019), al amparo de la normativa vigente en el momento de su celebración.

- o Por último, incluye la **derogación de la medida de acompañamiento al salario de los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que suscriban un contrato para la formación y el aprendizaje**, sin perjuicio de su mantenimiento transitorio en determinados supuestos, ya que se han presentado escasas solicitudes y que puede implicar que los trabajadores beneficiarios de la ayuda, por esta vía del complemento, perciban un salario superior que aquellos otros fijos que tutorizan su actividad formativa y profesional. También **se deroga la bonificación por la conversión en indefinidos de estos contratos**.
