



CIRCULAR LABORAL 22/2018

31 de diciembre de 2018

EL “MACRODECRETO” EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO. NOTAS DE URGENCIA Y PRINCIPALES ASPECTOS.

El pasado sábado 29 de diciembre fue publicado en el BOE nº 314 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. Su entrada en vigor se ha establecido para el 1 de enero de 2019. No obstante, esta “norma de urgencia” – nuevo uso y abuso de esta facultad por parte del Ejecutivo pues hay cuestiones que obviamente no requieren de dicha “urgencia” y sí de un consenso mayor - deberá ser ratificada y convalidada por las Cortes. Veremos el recorrido que tienen determinadas cuestiones que se desarrollan. Por lo tanto, prudencia.

Este auténtico “*macrodecreto*” aborda en sus 65 páginas múltiples modificaciones, derogaciones y adiciones en normas tan relevantes como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social o el Estatuto del Trabajador Autónomo entre otras. Podríamos señalar que nos encontramos ante una auténtica norma “*escoba*” – a modo de las antiguas leyes de acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado – que abordaban cuestiones de la más diversa índole. Si bien no se derogan, por el momento, aspectos fundamentales o troncales de la reforma laboral del 2012 del Partido Popular (PP), sí se dejan sin efecto aspectos polémicos como, por ejemplo, el famoso contrato indefinido de apoyo a los emprendedores que desaparece a partir de enero de 2019.

En estas notas de urgencia vamos a resumir y destacar, de forma sintética y práctica, las cuestiones más relevantes de esta nueva norma.

1. Revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas.

- a. Las **pensiones contributivas**, así como aquéllas de las clases pasivas del Estado, se incrementarán desde el 1 de enero de 2019 un **1,6%** en general. Por lo que respecta a aquellas **mínimas y de carácter no contributivo** sufrirán un incremento del **3%**.
- b. En esta misma línea vinculada a la **revalorización** de las pensiones, éstas volverán a hacerlo **en función de la evolución anual del IPC**, pero no según el dato de un mes concreto (antes de implantarse el factor de sostenibilidad se tomaba el IPC interanual de noviembre como referencia), sino que se pasa a tener en cuenta la media de los últimos 12 meses: de noviembre del año corriente sobre diciembre del año anterior. Por lo tanto, ello pone fin al método implantado por el anterior ejecutivo del Partido Popular en 2013 basado en el denominado “*factor de sostenibilidad*” por el cual éstas subían exclusivamente un 0,25% en un contexto de déficit de la Seguridad Social.
- c. Límite máximo de percepción de la pensión pública para 2019: **2.659,41 euros al mes o 37.231,74 euros al año.**
- d. También se recoge para 2019 la subida de la base reguladora de las pensiones de viudedad del 56 al 60%.

2. Incremento y actualización de las bases máximas y mínimas de cotización en el sistema de la Seguridad Social.

- a. Se incrementan las **bases máximas de cotización** para 2019 en un **7%**. De este modo ésta pasará a ser de **4.070,10 euros mensuales.**
- b. Del mismo modo, la ausencia, a fecha de la presente, de Presupuestos Generales para 2019, ha llevado a incluir en esta norma el incremento de las **bases mínimas en un 22,3%**. Es decir, el mismo porcentaje en que se ha incrementado el SMI.

3. Incremento y actualización de la cotización en el sistema especial de empleados de hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS.)

- a. La norma actualiza y establece los tramos y escalas de cotización por contingencias comunes y profesionales para 2019.
- b. Se mantiene la reducción para este año del 20% en la aportación empresarial a la cotización empresarial a la Seguridad Social, que se incrementa hasta llegar al 45% para las familias numerosas, en los términos previstos en el art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

4. Cotización en el Régimen General de los Trabajadores Autónomos (RETA.)

- a. La **base mínima se incrementa en un 1,25%** respecto a las vigentes en 2018 – porcentaje sustancialmente inferior al incremento experimentado en el RGSS – estableciéndose en **944,40 euros mensuales**. Se mantiene la reducción en la cotización por contingencias comunes para aquellos autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 últimos años en el RETA: durante los 12 primeros meses siguientes a la fecha de efectos del alta, cuota única de 60 euros al mes.
- b. Por lo que respecta a los denominados **“autónomos societarios”**, aquéllos incluidos en este régimen especial al amparo de lo establecido en el art. 305.2 b) y e) de la Ley General de la Seguridad Social, la **base mínima de cotización será de 1.214,10 euros mensuales**.
- c. Obviamente la base máxima será la misma que en el RGSS, 4.070,10 euros mensuales.
- d. Por lo que respecta a los **tipos de cotización** para la cobertura de las diferentes contingencias, se incrementan hasta el **30%** en su totalidad, **siendo obligatorio que los trabajadores afiliados a este régimen coticen por todas las contingencias pues hasta la fecha algunas eran voluntarias**.
- e. Ese incremento de cotización para este colectivo – 5,36 euros más al mes (64 euros más al año) siempre tomando en consideración la base mínima – conllevará mejoras en su protección social. Destacan, la mejora en el acceso a la prestación por cese de actividad (el paro de los autónomos), duplicando los periodos actuales para su cobro. También tendrán derecho a cobrar la prestación por accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el primer día de baja y se creará una prestación adicional para que el autónomo pague la cotización a partir del día 61 de la baja médica.
- f. Para acomodar la subida de tipos y bases, a esa mejora en las prestaciones, la norma establece un **incremento en los tipos de cotización de manera escalonada**, de la siguiente manera: como hemos dicho, en **2019** será del **30%**, en **2020** se elevará el **30,3%** y en **2021** escalará al **30,6%**. En 2022 el tipo será el fijado de forma definitiva.

5. **Suspensión del sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.**

- a. Durante el 2019 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 y que desarrollaba el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo.
- b. Se prevé que la suspensión se prolongue hasta que el Gobierno proceda a la reforma del citado Real Decreto que debería producirse a lo largo del presente año.

6. **Incremento de las cotizaciones para los contratos de corta duración.**

- a. Se modifica el art. 151 de la Ley General de la Seguridad Social al efecto de que los **contratos de carácter temporal cuya duración sea igual o inferior a cinco días**, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se **incrementará un 40%** (antes ese incremento era del 36%).

7. **Mejora en las prestaciones sociales para los trabajadores con contratos de corta duración.**

- a. El incremento de cotización indicado en el apartado 6 anterior va ligado a una mejora de la protección social de estos trabajadores para aplicar a los días trabajados y cotizados un "*coeficiente de temporalidad*".
- b. De este modo, y a los efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, de los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días, **cada día de trabajo se considerará como 1,4 días de cotización**. Ello no aplicará en los supuestos de contratos a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo.

8. **Seguridad social (cotización) de las personas que desarrollen programas de formación y prácticas no laborales y académicas (becarios).**

- a. La realización de **prácticas formativas en empresas**, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la **realización de prácticas no laborales en empresas** y la realización de **prácticas académicas** externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la **inclusión en el sistema de la Seguridad Social** de las personas que realicen las prácticas indicadas, **aunque no tengan carácter remunerado**.

- b. Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden las realizadas tanto por **alumnos universitarios** de titulaciones oficiales de grado y máster como por **alumnos de formación profesional** de grado medio o superior.
- c. La cotización a la Seguridad Social se efectuará, en todo caso, aplicando las **reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje**, sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.
- d. Lo previsto en esta disposición resultará de aplicación a las personas cuya participación en programas de formación o realización de prácticas no laborales y académicas, de carácter no remunerado, comience a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo a que se refiere el apartado siguiente.
- e. El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, procederá a desarrollar lo previsto en esta disposición y a adecuar a la misma las normas reglamentarias sobre la materia.

9. Derogación del contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

- a. Con efectos desde la entrada en vigor de la presente norma, 1 de enero de 2019, **se deroga esta modalidad contractual** que introdujo la reforma laboral de 2012 del PP y que establecía la posibilidad de extinguir la relación sin indemnización de tipo alguno durante el primer año de vigencia (período de prueba)

10. Derogación expresa de los denominados “estímulos a la contratación” para jóvenes y jóvenes discapacitados, contenidos en el capítulo III, disposición adicional novena y transitoria primera de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

- a. Con efectos de la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley quedan expresamente derogadas las siguientes figuras contractuales e incentivos:
 - i. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa de menores de 30 años desempleados sin experiencia laboral.
 - ii. Contratación indefinida incentivada de jóvenes menores de 30 años desempleados por microempresas (plantilla inferior a 9 trabajadores) y empresarios autónomos.

- iii. Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven.
- iv. La figura del denominado contrato temporal de “primer empleo joven” el cual seguía las normas básicas del contrato eventual siendo su propio objeto o causa contractual la adquisición de una primera experiencia profesional laboral por parte del menor de 30 años desempleado.
- v. Incentivos a los contratos en prácticas previstos en esta norma y vinculados a la contratación a través de esta figura de menores de 30 años, aunque hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización de sus estudios.

11. Contratos de trabajo afectados por la reducción de la tasa de desempleo por debajo del 15%. Derogación de la posibilidad de formalizar contratos de formación con empleados de más de 25 años y menores de 30.

- a. Se dejan sin efecto los contratos de trabajo e incentivos vinculados a los mismos y afectados por la reducción de la tasa de paro por debajo del 15%.
- b. De este modo, ya **no se podrán formalizar contratos para la formación y el aprendizaje con empleados de más de 25 años y hasta 30**, circunstancia que posibilitó la reforma laboral del PP del 2012.

12. Se vuelve a establecer la jubilación obligatoria vía convenio colectivo.

- a. Esta posibilidad, que expresamente fue derogada y prohibida por la reforma laboral de 2012, vuelva ahora establecerse modificando, de este modo, la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.
- b. De este modo 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 éste cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria** de jubilación en su modalidad contributiva y tal medida **se vincule a objetivos concretos 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 de características similares.

13. Convenio especial para los trabajadores afectados por la crisis.

- a. Se añade una nueva disposición adicional – la 29ª – a la Ley General de la Seguridad Social, en la línea de posibilitar a aquellos que acrediten, a la fecha de entrada en vigor de la norma reglamentaria que desarrolle esta modalidad de convenio – obviamente pendiente a fecha de la presente - una **edad entre los 35 y 43 años así como una laguna de cotización de al menos tres años entre el 2 de octubre de 2008 y el 1 de julio de 2018, la posibilidad de suscribir un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social para la recuperación de un máximo de dos años en el periodo antes descrito.**
- b. Dichas cotizaciones computarán exclusivamente a los efectos de incapacidad permanente, jubilación y muerte y supervivencia.

14. Sanciones por la conversión fraudulenta de relaciones laborales ordinarias en relaciones de “falsos autónomos.”

- a. Dado que por vez primera la base mínima de cotización en el RGSS va a ser superior a aquella prevista en el RETA, se penalizarán las conversiones irregulares indicadas anteriormente.
- b. De este modo, y modificando a tal efecto la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, se establece que **se sancionará a las empresas con un mínimo de 3.126 euros y un máximo de 10.000 euros de multa por cada trabajador** que esté mal encuadrado en el RETA debiendo estar en el RGSS o por el trasvase de trabajadores del RGSS al RETA.

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto / Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegap@ortega-condomines.com / ortegaf@ortega-condomines.com