

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA LABORAL

Recientemente se ha aprobado el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, experimentando una fuerte subida del 22,3% respecto al SMI del 2018, lo cual le acerca al 60% del salario medio de los españoles.

Asimismo, se ha aprobado el Real Decreto-Ley 28/2018, de 29 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que incluyen importantes novedades en materia laboral y que aborda, como cuestión urgente y prioritaria, la revalorización de las pensiones y otras prestaciones públicas conforme al IPC previsto.

A continuación exponemos las novedades que consideramos más relevantes:

1. [Las cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social se incrementan.](#)
2. [Incremento del SMI.](#)
3. [Aumentan el recargo en la cotización para los contratos temporales de corta duración.](#)
4. [Inclusión de la jubilación forzosa en los Convenios Colectivos.](#)
5. [Desaparecen los incentivos a los contratos vinculados a una tasa de paro superior al 15%.](#)
6. [Las prácticas no remuneradas cotizarán a la Seguridad Social.](#)
7. [Infracciones en materia de seguridad social para evitar los falsos autónomos.](#)

• • •

1. Las cotizaciones en el Régimen de la Seguridad Social se incrementan

La base máxima de cotización aumenta en un 7%, situándose en 4.070,10 euros mensuales, lo cual supondrá un gasto medio para las empresas en las cotizaciones por cada trabajador que perciba un salario igual o superior a 48.841,2 euros, de aproximadamente 1.221 euros mensuales (unos 80 euros más al mes). Por otro lado, el trabajador verá minorado su importe líquido mensual en unos 17 euros.

Las bases mínimas aumentan a la par que el SMI y quedan fijadas en 1.050 euros mensuales.

[Volver arriba](#)

• • •

2. Incremento del SMI

Como hemos señalado, se incrementa en un 22,3% (idéntico porcentaje en que aumenta la base mínima de cotización) y queda fijado en 12.600 euros al año (900 euros al mes en 14 pagas o 1050 euros al mes en 12).

Estas nuevas cuantías señaladas por el RD 1462/2018 no serán de aplicación a los Convenio Colectivos

vigentes a la entrada en vigor de la citada norma, cuando utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía del salario base de determinada categoría profesional o determinados complementos salariales; o dicho de otro modo, si por ejemplo, un convenio dispone que determinada categoría profesional cobrará dos veces el importe del SMI, se tomará como referencia el del año de firma del convenio, no actualizándose automáticamente con las subidas posteriores.

[Volver arriba](#)

• • •

3. Aumentan el recargo en la cotización para los contratos temporales de corta duración

La cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de duración igual o inferior a 5 días, incluyendo interinidad se incrementa en un 40%.

Correlativamente a los exclusivos efectos de acreditar los periodos mínimos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave en este tipo de contratos cada día de trabajo se considerará como 1,4 días de cotización, sin que en ningún caso pueda computarse mensualmente un número de días mayor que el que corresponda al mes respectivo.

[Volver arriba](#)

• • •

4. ¿Inclusión de la jubilación forzosa en los Convenios

Se posibilita que los convenios colectivos prevean la jubilación obligatoria en determinados supuestos, y siempre que el trabajador afectado cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión completa de jubilación en su modalidad contributiva.

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.

[Volver arriba](#)

• • •

5. Desaparecen los incentivos a los contratos vinculados a una tasa de paro superior al 15%

La reforma laboral del 2012 y posteriores normas de desarrollo, crearon una serie de incentivos vinculados a que la tasa de paro permaneciera por encima del 15%. En este sentido, habiéndose situado la tasa de paro en el 14,55% en el tercer trimestre del 2018, desaparecen los incentivos establecidos a tal efecto, si bien, solamente aquellos firmados a partir del 1 de enero de 2019, manteniéndose en vigor los incentivos correspondientes a los contratos celebrados con anterioridad.

Se eliminan los siguientes contratos e incentivos:

- a. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores
- b. Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa
- c. Incentivos a la contratación indefinida de joven por microempresas y empresarios autónomos
- d. Incentivos en nuevos proyectos de emprendimiento joven
- e. Contrato primer empleo joven
- f. Incentivos en los contratos en prácticas
- g. Contratos para la formación y aprendizaje con trabajadores mayores de 25 y menores de 30 años.

[Volver arriba](#)

• • •

6. Las prácticas no remuneradas cotizarán a la Seguridad Social

De esta forma, las empresas tendrán que cotizar también por los becarios que no reciban remuneración, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación se indique que se encargará el centro educativo.

Las prácticas se refieren a las realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior.

La medida entrará en vigor una vez el gobierno apruebe el reglamento de desarrollo, para lo cual dispondrá de tres meses.

[Volver arriba](#)

• • •

7. Infracciones en materia de seguridad social para evitar los falsos autónomos

En caso de que un trabajador cause baja en la empresa y, posteriormente, continúe la misma actividad laboral o idéntica prestación de servicios para la empresa como trabajador autónomo de forma indebida, será considerado como infracción grave sancionable con multa de 3.126 a 10.000 euros, por cada uno de los trabajadores afectados.

[Volver arriba](#)

• • •

Si desea más información sobre estos temas o cualquier otro asunto relacionado, puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales del área de Derecho Laboral de BROSETA.

Área de Derecho Laboral de BROSETA



José Manuel Copa
Socio
Director Área Laboral
jmropa@broseta.com



Isabel Merenciano
Socia
Director Área Laboral
en Valencia
imerenciano@broseta.com



David López
Socio
Área Laboral
dlopez@broseta.com



Enrique Hervás
Abogado
Área Laboral
ehervas@broseta.com



Madrid. Goya, 29. 28001. T. +34 914 323 144
Valencia. Pascual y Genís, 5. 46002. T. +34 963 921 006
Lisboa. Av. António Augusto Aguiar, 15. 1050-012. T. +351 300 509 035
Zúrich. Schützengasse 4, 8001. T. +41 44 520 81 03

Firma miembro de la **Red Legal Iberoamericana**



Aviso legal. Esta publicación tiene carácter meramente informativo. La misma no pretende crear ni implica una relación abogado / cliente.
© BROSETA 2018. Todos los derechos reservados.