

# 3 grandes impactos de la nueva reforma socio-laboral

diciembre 2018

**El salario mínimo interprofesional para 2019 queda fijado en 12.600 euros al año, lo que equivale a 900 euros al mes en 14 pagas**

**Se incrementan las bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social, en un 22,3% y un 7% cada una respectivamente**

**Se incrementa el recargo del 36% al 40% en la cuota de contingencias comunes en los contratos de muy corta duración, igual o inferior a 5 días**

# Nuevas medidas en materia laboral: Real Decreto 1462/2018 y Real Decreto-Ley 28/2018

El Consejo de Ministros ha aprobado recientemente importantes normas en materia socio-laboral que tienen consecuencias muy relevantes para todas las empresas españolas.

Las dos normas aprobadas son las siguientes:

Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

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.

Ambas normas entrarán en vigor el próximo 1 de enero de 2019 e incorporan medidas que afectarán sustancialmente a los costes socio-laborales de las empresas para el 2019.

## Tres grandes impactos de la nueva reforma

### 1. El SMI se incrementa un 22,3% en 2019

El salario mínimo interprofesional para 2019 queda fijado en 12.600 euros al año, lo que equivale a 900 euros al mes (14 pagas) o 1.050 euros al mes (12 pagas). Esta cuantía representa un incremento del 22,3% respecto al salario mínimo vigente en 2018, que ascendía a 10.302,60 euros al año.

2018				2019			
Diario	Trabajadores temporales <120 días (*)	Mes (14 pagas)	Anual	Diario	Trabajadores temporales <120 días (*)	Mes (14 pagas)	Anual
24,53€	34,85€	735,90€	10.302,60 €	30€	42,62€	900€	12.600€

(\*) incluye la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras

**Nota:** Las nuevas cuantías del SMI aprobadas por el RD 1462/2018 no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes, a la fecha de entrada en vigor del mismo, que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

**Ejemplo:** Contratar en 2019 durante 1 año a un trabajador que cobre el SMI supone un aumento de coste laboral (salario + cotizaciones sociales) superior a 3.000 euros al año.

## 2. Aumento de las bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social

Las bases mínimas de cotización a la Seguridad Social se incrementan en 2019 en línea con el aumento del SMI, un 22,3%, y quedan fijadas en 1.050 euros mensuales. En el caso de las bases máximas, se produce un crecimiento de un 7%, lo que las eleva hasta 4.070,10 euros al mes.

	2018	2019	Incremento 2019/18
Base Máxima Mes	3.803,70 €	4.070,10 €	7%
Base Mínima Mes (*)	858,60 €	1.050 €	22,3% = SMI

(\*) Según el artículo 19.2 de la Ley General de la Seguridad Social la base mínima está constituida por el SMI vigente en cada momento, incrementado en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.

**Ejemplo:** mantener un trabajador contratado con un salario bruto anual superior a 49.000 euros encarecerá las cotizaciones sociales por ese trabajador en 956 euros al año.

## 3. Aumento del recargo en cotizaciones para los contratos temporales de muy corta duración

La nueva normativa incrementa el recargo que se establecía en la cuota de contingencias comunes en los contratos de muy corta duración, igual o inferior a 5 días, incluyendo a los de interinidad. Dicho recargo pasa del 36% al 40%.

2018			2019		
Contratos Temporales Afectados	Excluidos	Recargo en cuota contingencias comunes	Contratos Temporales Afectados	Excluidos	Recargo en cuota contingencias comunes
Duración efectiva < 7 días	Contratos de Interinidad Sistema Especial Agrario	36%	Duración efectiva ≤ 5 días	Sistema Especial Agrario	40%

**Ejemplo:** contratar durante 5 días (o menos) a un trabajador por el SMI supondrá en 2019 un aumento de un 23,1% respecto al coste de 2018.

## Otras reformas aprobadas

### Reglas de afectación de las cuantías del SMI a los convenios colectivos que lo utilicen como referencia para determinar incrementos

Las nuevas cuantías del SMI aprobadas por el RD 1462/2018 no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes, a la fecha de entrada en vigor del mismo, que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo que las partes legitimadas acuerden otra cosa, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a:

- a) Las establecidas en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016, incrementadas en un dos por ciento de acuerdo con el objetivo a medio plazo de inflación del Banco Central Europeo en los convenios colectivos vigentes a 1 de enero de 2017.
- b) Las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017 incrementadas en un dos por ciento, de acuerdo con el objetivo a medio plazo de inflación del Banco Central Europeo 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.
- c) Las establecidas en 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, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Todo ello 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 salario mínimo interprofesional que se establecen para 2019 en el RD 1462/2018 en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3 de dicho real decreto.

### Desaparición de los contratos e incentivos vinculados a una tasa de paro superior al 15%

La disposición transitoria novena de la Ley 3/2012 de 6 de julio y la disposición transitoria primera de la Ley 11/2013 crearon una serie de contratos e incentivos a la contratación vinculados a que la tasa de paro se mantuviera por encima del 15%. En el tercer trimestre de 2018 la tasa de paro en España bajó al 14,55%, por lo que el Gobierno ha tomado la decisión de suprimir todos los incentivos y contratos establecidos por dichas normas.

Estos contratos e incentivos afectados por la eliminación son los siguientes:

- El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores
- Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa
- Incentivos a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos
- Incentivos a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven
- Contrato Primer empleo joven
- Incentivos a los contratos en prácticas.
- Contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores  $\geq 25$  años y  $< 30$  años

Adicionalmente, desaparece también la bonificación por conversión en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados con jóvenes beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento.

**Nota importante:** el Real Decreto-Ley que elimina los contratos e incentivos considera, no obstante, que aquellos contratos en vigor que se estén beneficiando de las medidas las podrán seguir aplicando hasta su finalización. Por tanto, solo se verán afectados los nuevos contratos firmados a partir del 1 de enero de 2019, que no se podrán beneficiar de los incentivos existentes hasta 2018.

### Las prácticas no laborales no remuneradas también cotizarán a la Seguridad Social

Las empresas tendrán que cotizar también por las prácticas no remuneradas. Antes de esta medida las empresas solo tenían obligación de cotizar por las prácticas remuneradas, pero en virtud de esta nueva norma las empresas y entidades en las que se desarrollen prácticas formativas no laborales incluidas en programas de formación y prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria estarán obligadas a dar de alta en Seguridad Social al alumno y cotizar por él salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que hayan suscrito se indique se encargará el centro educativo. Esta medida entrará en vigor una vez el gobierno apruebe el reglamento de desarrollo, para lo cual dispondrá de tres meses desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

### Las tarifas de primas por accidentes de trabajo y enfermedades se incrementan en ciertos sectores y ocupaciones

En los siguientes sectores reflejados en la tabla se producen modificaciones –principalmente incrementos– en las tarifas vinculadas a accidentes de trabajo (IT, Incapacidad Temporal) y enfermedades (IMS, Incapacidad permanente, Muerte y Supervivencia).

SECTOR	2018			2019		
	IT (%)	IMS (%)	TOTAL (%)	IT (%)	IMS (%)	TOTAL (%)
0113 Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos	1,15	1,10	2,25	1,00	1,00	2,00
0119 Otros cultivos no perennes	1,15	1,10	2,25	1,00	1,00	2,00
14 Confección de prendas de vestir (Excepto 1411, 1420 y 143)	0,50	0,40	0,90	0,80	0,70	1,50
55 Servicios de alojamiento	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
56 Servicios de comidas y bebidas	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
59 Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
60 Actividades de programación y emisión de radio y televisión	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
61 Telecomunicaciones	0,70	0,70	1,40	0,80	0,70	1,50
62 Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	0,65	0,70	1,35	0,80	0,70	1,50
6391 Actividades de las agencias de noticias	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
64 Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	0,65	0,35	1,00	0,80	0,70	1,50
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	0,65	0,35	1,00	0,80	0,70	1,50
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	0,65	0,35	1,00	0,80	0,70	1,50
69 Actividades jurídicas y de contabilidad	0,65	0,70	1,35	0,80	0,70	1,50
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	0,75	0,60	1,35	0,80	0,70	1,50
72 Investigación y desarrollo	0,65	0,35	1,00	0,80	0,70	1,50
742 Actividades de fotografía	0,50	0,40	0,90	0,80	0,70	1,50
8220 Actividades de los centros de llamadas	0,70	0,70	1,40	0,80	0,70	1,50
85 Educación	0,65	0,35	1,00	0,80	0,70	1,50
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
91 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales. (Excepto 9104)	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
92 Actividades de juegos de azar y apuestas	0,75	0,50	1,25	0,80	0,70	1,50
9602 Peluquería y otros tratamientos de belleza	0,65	0,45	1,10	0,80	0,70	1,50
97 Actividades en hogares como empleadores de personal doméstico	0,65	0,45	1,10	0,80	0,70	1,50

**Nota:** cuando las actividades relacionadas con el empleo (empresas de trabajo temporal y centros portuarios de empleo) sean relativas a estiba y desestiba no aplica la cotización correspondiente al sector 78 (2,75%) sino el 6,70%.

También se produce un incremento en las primas para el caso de las ocupaciones relativas a personal en trabajos exclusivos de oficina, que quedan recogidos en la siguiente tabla:

2018			2019		
IT (%)	IMS (%)	TOTAL (%)	IT (%)	IMS (%)	TOTAL (%)
0,65	0,35	1,00	0,8	0,7	1,5

**Nota:** se considerará «personal en trabajos exclusivos de oficina» a los trabajadores por cuenta ajena que, sin estar sometidos a los riesgos de la actividad económica de la empresa, desarrollen su ocupación exclusivamente en la realización de trabajos propios de oficina aun cuando los mismos se correspondan con la actividad de la empresa, y siempre que tales trabajos se desarrollen únicamente en los lugares destinados a oficinas de la empresa».

#### Suspensión del sistema de incentivos para la reducción de la siniestralidad previsto en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo

Para las cotizaciones que se generen en 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, esta suspensión continuará hasta que el Gobierno reforme el citado real decreto, lo que deberá hacer a lo largo del 2019.

#### Supresión del régimen de colaboración voluntaria con la Seguridad Social para las empresas que estuvieran acogidas a esta modalidad

Las empresas que, a 31 de diciembre de 2018, estuvieran acogidas a la modalidad de colaboración regulada en el artículo 102.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cesarán en dicha colaboración con efectos de 31 de marzo de 2019, debiendo proceder, en el plazo de los 3 meses siguientes al cese, a efectuar la liquidación de las operaciones relativas a la colaboración, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 15 quater de la Orden de 25 de noviembre de 1966, por la que se regula la colaboración de las empresas en el Régimen General de la Seguridad Social, aunque estas empresas deberán tener en cuenta que seguirán siendo responsables del pago de los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común y accidente no laboral que se hallen en curso a la fecha de cese hasta su agotamiento por causa legal o reglamentaria, sin posibilidad de compensación de tales importes en las correspondientes liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social.

**Nota:** las empresas afectadas podrán optar por formalizar la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes con una Mutua, debiendo ejercitar dicha opción antes del 1 de abril de 2019.

#### Nueva infracción en materia de seguridad social para evitar los falsos autónomos

Se tipifica como infracción grave sancionable con multa de 3.126 a 10.000 euros el que la empresa comunique la baja en Seguridad Social de un trabajador por cuenta ajena si luego éste continúa la misma actividad laboral o idéntica prestación de servicios para la empresa como trabajador autónomo de forma indebida. Se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

**Novedades en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios**

En paralelo con el aumento del SMI, se incrementan las bases mínimas y máximas un 22,3% tanto para trabajadores mensuales como para los que cotizan por jornadas reales. Las bases mensuales aplicables a trabajadores que presten sus servicios durante un mes completo aparecen recogidas en la siguiente tabla:

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.466,49	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.057,77	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados	1.050	4.070,10
5	Oficiales Administrativos	1.050	4.070,10
6	Subalternos	1.050	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos	1.050	4.070,10
8	Oficiales de primera y segunda	1.050	4.070,10
9	Oficiales de tercera y Especialistas	1.050	4.070,10
10	Peones	1.050	4.070,10
11	Trabajadores menores de dieciocho años	1.050	4.070,10

En el caso de los trabajadores por los que se cotiza por jornadas reales, la tabla con las nuevas bases es la siguiente:

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	63,76	179,96
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	52,87	179,96
3	Jefes Administrativos y de Taller	45,99	179,96
4	Ayudantes no Titulados	45,65	179,96
5	Oficiales Administrativos	45,65	179,96
6	Subalternos	45,65	179,96

7	Auxiliares Administrativos	45,65	179,96
8	Oficiales de primera y segunda	45,65	179,96
9	Oficiales de tercera y Especialistas	45,65	179,96
10	Peones	45,65	179,96
11	Trabajadores menores de dieciocho años	45,65	179,96

(\*) Si se realizan 22 o más jornadas reales al mes se cotiza como trabajador mensual, en el 2018 eran 23 o más

**Nota:** se incrementa el tipo de cotización por contingencias comunes a cargo de la empresa respecto de los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11 al 19,10% no obstante le será de aplicación el % de reducción que resulte de la fórmula incorporada por la norma para extraer el tipo efectivo de cotización (2018: tipo de general 18,65% y tipo efectivo 11,54% ), sin embargo para el grupo 1 se mantiene el tipo general y la reducción con respecto del 2018.

No obstante las reducciones, en el grupo 1 la cuota empresarial por contingencias comunes nunca poder ser superior a 279,00 euros al mes o 12,68 euros por jornada real trabajada (2018: 279 y 12,13 respectivamente), y en el grupo 2 la cuota empresarial resultante no podrá ser inferior a 88,15 euros al mes o 4,01 euros por jornada real trabajada (2018: 81,67 y 3,55 respectivamente).

#### Los convenios colectivos podrán volver a regular la jubilación forzosa como medida de fomento de empleo

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 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 y la medida vaya dirigida a objetivos coherentes de política de empleo recogidos en el convenio (por ejemplo: mejora de la estabilidad en el empleo por transformación de temporales en indefinidos, contratación de nuevos trabajadores, relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo).