

El día 1 de enero de 2019 ha entrado en vigor el Real Decreto-ley 28/2018 para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE 29-12-2018), y el día 2-02-2019 se ha publicado las normas de cotización que desarrollan este Real Decreto ley.

A continuación resumimos las principales de novedades:

I.- PENSIONES del sistema de la seguridad social, de clases pasivas del estado y de otras prestaciones sociales

- El 1 de enero de 2019 se aplicará una revalorización inicial del 1,6% a las pensiones contributivas del Sistema y del 3% para las mínimas y SOVI y para las pensiones no contributivas.

- Paga de compensación por la desviación de la inflación en 2018. Abono antes del mes de abril de 2019 de una paga por la diferencia entre la revalorización del 1,6% que se aplicó en 2018 y el 1,7%, resultado de calcular la media de los índices mensuales de los últimos 12 meses.

- Pensión de viudedad. A partir de la nómina de enero, la pensión de viudedad se calculará aplicando el 60% de la base reguladora, siempre que sean personas con 65 o más años y que no perciben ingresos por trabajo ni otras pensiones. En el caso de que sean pensiones complementadas a mínimos, no percibirán variación en la paga, ya que el Estado complementa adicionalmente su pensión hasta el mínimo que se determina.

- Pensión de jubilación:

a) Se prorroga hasta 2020 la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la Ley 27/2011 de aquellas personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de abril de 2013, siempre que después no estén incluidos en algún régimen de la Seguridad Social. También para las personas fueron despedidas en convenios colectivos o en expedientes de regulación de empleo antes del 1 de abril de 2013.

b) Se modifica el Estatuto de los Trabajadores (para que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación -la conocida como “**jubilación obligatoria**”- siempre y cuando tengan derecho al cien por cien de la pensión de jubilación.

II.- COTIZACIÓN DE LOS DIFERENTES REGÍMENES

1. TRABAJADORES AUTÓNOMOS (R.E.T.A.)

1.1 Obligatoriedad de la cobertura de todas las contingencias: comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), cese de actividad – prestación que duplica su periodo de duración- y formación y prevención, con la excepción del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

Los incorporados al RETA con anterioridad al 1 de enero de 1998 y que hubieran optado por mantener la protección por la prestación económica por IT con la entidad gestora, en el plazo de tres meses a partir del 01-01-2019 deberán optar por una mutua colaboradora Seguridad Social, surtiendo efectos desde 01-06-2019.

1.2 Cotización de los autónomos:

La base máxima se incrementa un 7%.: 4.070,10 €/mes.

La base mínima se incrementa un 1,25%: 944,40 €/mes. La base mínima del autónomo societario y del autónomo con 10 o más trabajadores se incrementa un 1,25%: 1.214,10 €/mes.

Se incrementan las bases imponibles mínimas y bases límites en función de la edad (47, 48-49, 50) en 1,25% aprox.

El tipo de cotización, se establece en el 30% en 2019, el 30,3% en 2020, 30,6% en 2021 y 31% en 2022, al ampliarse las coberturas.

1.3 Tarifa plana.

Durante los primeros 12 meses: si se cotiza por base mínima, 60 euros (51,50 contingencias comunes; 8,50 contingencias profesionales). Si se cotiza por encima de 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 amplía también la tarifa plana de los trabajadores encuadrados en el sistema especial agrario.

1.4 Nuevo tipo de infracción laboral grave (multas de entre 3.126 y 10.000 euros) para prevenir la posible utilización de la figura del falso autónomo.

1.5 Devoluciones del régimen de pluriactividad, cuando la cuantía de las cotizaciones en el año 2018 sea igual o superior a 12.917,37 €.

1.6 Trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial. Se aplaza la entrada en vigor de lo previsto en los artículos 1.1, primer párrafo; 24, segundo párrafo; y 25.4 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

2. RÉGIMEN GENERAL

2.1 Cotización AL RÉGIMEN GENERAL

La base máxima se incrementa un 7%.: 4.070,10 €/mes.

La base mínima se incrementa un 22,3%, el mismo porcentaje experimentado por el SMI para el año 2019.; 1.050€ mes o 135,67€ diario.

La Tarifa de Primas de cotización por contingencias profesionales, el tipo mínimo pasa del 0,9% al 1,5%.

2.2 Inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social de quienes participen en programas de formación, prácticas no laborales o prácticas académicas externas-BECARIOS-

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. Las prácticas formativas 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. La inclusión a la Seguridad Social de los participantes en programas de formación o realización de prácticas no laborales y académicas, de carácter no remunerado, comenzará a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo.

2.3 La cobertura de la contingencia de DESEMPLEO en los contratos para la formación y el aprendizaje con alumnos trabajadores en los programas públicos de empleo y formación, incluyendo los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, será de aplicación a los contratos que se suscriban a partir del 01-01-2019. Los contratos vigentes a 01-01-2019, así como sus prórrogas, mantendrán la exclusión del desempleo.

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

2.5 Extingue la COLABORACIÓN VOLUNTARIA de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, que consistía en asumir directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones económicas por IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral. Las empresas que, a 31 de diciembre de 2018, estuvieran acogidas a esta modalidad, cesarán en dicha colaboración con efectos de 31 de marzo de 2019. Establece un régimen transitorio con las reglas a aplicar.

2.6 Contratos de duración igual o inferior a 5 días el recargo sobre la cuota empresarial pasa del 36 al 40 por ciento. Se regula también una mejora de la protección social de estos trabajadores (nuevo artículo 249 bis LGSS) para aplicar a los días efectivamente trabajados y cotizados un «coeficiente de temporalidad», que se corresponde con el incremento en la cotización antes señalado).

3. SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR

3.1 Se establecen bases de cotización en función de 10 tramos de retribuciones, el último se deja para que la base sea el salario percibido. Además, se fijan las horas máximas que se podrán realizar en cada tramo, de acuerdo al SMI.

3.2 Se mantiene la reducción del 20% en las cotizaciones por las personas que trabajan al servicio del hogar, así como la bonificación de hasta el 45% si es familia numerosa.

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

III.- INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN VINCULADOS A LA TASA DE DESEMPLEO

Se derogan expresamente las medidas contractuales e incentivos a la contratación vinculadas a una tasa de desempleo superior al 15%:

- El contrato indefinido de apoyo a emprendedores,
- La posibilidad de celebrar contratos de formación y aprendizaje con personas de entre 25 y 30 años y 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 y los incentivos a los contratos en prácticas.

IV. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Se incorporan normas para evitar que el incremento del 22,3% afecte a conceptos no salariales incluidos en normas no estatales, convenios colectivos o contratos privados, evitando distorsiones indirectas indeseables. Así, las referencias contenidas, por ejemplo, en las normas locales y autonómicas referidas al SMI y los pactos entre privados referenciados a ese importe no se verán afectados directamente por la subida del salario mínimo, aplicándose las normas de derecho transitorio previstas y habituales en otros reales decretos de incremento del SMI.