

Derecho Laboral: modificaciones del mes de diciembre que no han de pasar desapercibidas

Enero, 2019

En resumen

El mes de diciembre y, sobre todo, su recta final, nos ha dejado tres novedades muy relevantes en el ámbito del Derecho Laboral, que analizamos a continuación.

A. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: Derecho a la desconexión digital.

A.1. Derecho a la desconexión y respeto al tiempo de descanso de los trabajadores y directivos:

El anunciado **derecho a la desconexión digital de los trabajadores, incluidos los directivos**, se recoge en el artículo 88 de la Ley, exigiendo a las empresas que garanticen, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

El ejercicio de este derecho se sujeta al cumplimiento de lo siguiente:

- Negociación colectiva del ejercicio del derecho: las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión se regularán por lo dispuesto en la negociación colectiva o en su defecto por los acuerdos alcanzados por la empresa con la representación de los trabajadores.
- El empleador ha de efectuar una política interna que establezca las **modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización** del personal.

Es interesante seguir las buenas prácticas implantadas en Francia con ocasión del desarrollo de dicho derecho y de algunas empresas que se anticiparon. Se aconseja la elaboración de un diagnóstico de la viabilidad del derecho a la desconexión en función de las necesidades de la actividad de la empresa, establecimiento de medidas para asegurar el derecho a la desconexión y evitar los abusos detectados en función del diagnóstico efectuado, así como organizar las acciones de formación. Todo ello haciendo partícipe y negociando con la representación de los trabajadores.

A.2. Derecho a la intimidad del trabajador en: (i) el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador, (ii) el uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, (iii) el uso de sistemas de geolocalización.

Se regula el derecho a la intimidad de los trabajadores en los ámbitos anteriormente expuestos dando claridad al contenido y alcance del derecho a la intimidad en las relaciones laborales, al tiempo que se recoge la jurisprudencia emitida por el Tribunal Supremo y por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Cabe destacar, como novedad, la exigencia de que los empleadores han de establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad de los trabajadores de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, lo que, sin duda, ante su indefinición producirá divergencias interpretativas relevantes.

A.3. Derechos digitales en la negociación colectiva: por último, el artículo 91 recuerda la facultad de la negociación colectiva de establecer garantías adicionales relacionadas con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Las modificaciones anteriores se recogen igualmente en la introducción de un nuevo artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo título es “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”, y que literalmente establece: «Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»

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

B.1. Importe del SMI.

Establece las cuantías que deberán regir a partir del 1 de enero de 2019, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales o temporeros, así como para los empleados de hogar.

Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 22,3 % respecto de las vigentes en 2018. El salario mínimo queda fijado en 30 euros/día o 900 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses, sin que pueda minorarse por el abono de prestaciones en especie. A dicho salario se deberán adicionar los complementos salariales que correspondan, sin que en ningún caso pueda abonarse una cuantía anual inferior a 12.600 euros.

Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 42,62 euros por jornada legal en la actividad.

B.2. El SMI como referencia para otros derechos o prestaciones.

Las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

- a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

- b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a:

- (i) Las establecidas en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM para 2019, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero del 2017.
- (ii) Las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM para 2019, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2017 y que estaban vigentes el 1 de enero del 2018.
- (iii) Las establecidas en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2018 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto.

C. 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.

Sin perjuicio de la adecuación o no del Real Decreto Ley como instrumento normativo para recoger las modificaciones introducidas en la presente normativa, los aspectos esenciales de las modificaciones producidas que procedemos a destacar son los siguientes:

C.1. Normas sobre determinación y revalorización de pensiones y otras prestaciones públicas.

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como de Clases Pasivas del Estado, experimentan en 2019 un incremento del 1,6 % respecto del importe que habrían tenido en 2018 si las mismas se hubieran revalorizado en el mismo porcentaje que el valor medio de la variación porcentual interanual del IPC de cada uno de los meses desde diciembre de 2017 hasta noviembre de 2018 (el 1,7 %).

Para revalorizar la pensión se toma el importe a 31 de diciembre de 2017, se incrementa su cuantía en el 1,7% y a la cantidad obtenida debe aplicarse el índice de revalorización previsto para 2019 que es el 1,6%.

En todo caso la **pensión máxima** queda fijada con carácter general en para 2019 de 2.659,41 euros/mes o 37.231,74 euros/año, lo que supone un incremento de la pensión máxima respecto de la vigente de un 1,7%.

Los importes de las **pensiones mínimas** del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas, de las pensiones no contributivas y del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) no concurrentes, así como las pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, de las prestaciones de la Seguridad Social por hijo a cargo con dieciocho o más años y con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento y del subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte se incrementarán en 2019 en **un 3% sobre las nuevas cuantías mínimas de pensión correspondientes al año 2018**.

Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones: Los perceptores de pensiones del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas que hayan sido revalorizadas en 2018, recibirán, antes de 1 de abril de 2019 y **en un único pago**, una cantidad equivalente a la diferencia entre la

pensión percibida en 2018 y la que hubiera correspondido de haber aplicado a dichas pensiones el incremento que ha experimentado el valor medio de la variación porcentual interanual del IPC habida en cada uno de los meses desde diciembre de 2017 hasta noviembre de 2018, expresado con un decimal y que ha sido del 1,7 %, con el límite de pensión pública durante el año 2018 de 2.617,53 euros mensuales o 36.645,47 euros anuales.

La cuantía del límite de ingresos para el reconocimiento de **complementos económicos para mínimos** y de las prestaciones familiares de la Seguridad Social por hijo o menor a cargo y por familia numerosa experimentará un **incremento del 3 %** sobre el incremento a experimentar la prestación en función de que el IPC de noviembre de 2017 a noviembre de 2018.

Pensiones de viudedad:

El Gobierno adoptará las medidas reglamentarias oportunas para que la cuantía de la pensión de viudedad equivalga al resultado de aplicar, sobre la respectiva base reguladora, el 60 %, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos:

- a) Tener una edad igual o superior a 65 años.
- b) No tener derecho a otra pensión pública.
- c) No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- d) Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes de los arriba 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.

C.2. Cotizaciones en el Régimen General de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena.

a) Cotización por contingencias comunes:

(i) Bases de cotización de contingencias comunes:

La **base de cotización máxima** se establece en **4.070,10 euros mensuales o 135,67 euros diarios**, lo que implica un incremento del **7,0 %** respecto de los topes vigentes en 2018.

Se incrementa la **base mínima en un 22,3%** quedando su importe fijado en **1.050 euros al mes y 35 euros día**, proyectando en la base mínima el incremento establecido para el SMI.

(ii) Porcentajes de cotización por contingencias comunes: Se mantienen los porcentajes de aplicación en 2018.

(iii) Cotizaciones para contratos temporales de **duración inferior a 5 días**: El artículo 151 del TRLGSS prevé para estos contratos un incremento de la cuota empresarial por contingencias comunes de un 36 %.

El apartado cuatro de la DF2^a eleva a un 40% dicho incremento.

b) Cotización por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional:

Se modifican las tarifas aplicables a los diferentes CNAES. Es de destacar el fuerte incremento del porcentaje aplicable a trabajos exclusivos **de oficina que pasa a ser del 1,5%** cuando hasta la fecha **era del 1%**.

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.

c) Cotización por participación en programas de formación y prácticas no laborales como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

Deberán ser datos de alta en la Seguridad Social a quienes participen en programas de formación, realicen prácticas no laborales en empresas y prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, aunque el desempeño de tales prácticas no tenga carácter remunerado (DA 5ª).

Las prácticas académicas externas 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 cotización a la Seguridad Social se ha de efectuar aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje, en los términos establecidos en la correspondiente orden anual de cotización a la Seguridad Social.

En consecuencia, siguiendo las normas de cotización para dicho tipo de contratos que no ha sido objeto de modificación en 2019, la cotización a la Seguridad Social consistirá en **una cuota única mensual de 41,74 euros por contingencias comunes**, de los que 34,80 euros serán a cargo del empresario y 6,94 euros a cargo del trabajador, y de **4,78 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario**.

No existe obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

A efectos de la cotización a la Seguridad Social, el cumplimiento de las respectivas obligaciones corresponde:

- a) En el caso de prácticas y programas formativos remunerados, a quien corresponda de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.
- b) En el caso de prácticas y programas formativos no remunerados, a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro educativo en el que los alumnos en sus estudios.
- c) Las reglas anteriores resultan 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 1 del mes siguiente al de la entrada en vigor del RDL, es decir, el 1 de febrero de 2019.

Se mandata al Gobierno para que, en el plazo de 3 meses a partir de la entrada en vigor del RDL (es decir, antes del 1 de abril de 2019), proceda a desarrollar lo previsto en esta disposición y a adecuar a la misma las normas reglamentarias sobre la materia.

d) Cotización por desempleo, Fogasa y formación profesional

La base de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, salvo el supuesto de los contratos para la formación y aprendizaje, es la misma que se aplica para la cotización para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (es decir, la base de cotización por contingencias comunes, incorporando las retribuciones por horas extraordinarias).

En relación con los tipos de cotización para las contingencias señaladas, se mantienen los vigentes en 2018.

C.3. Cotizaciones de trabajadores Autónomos.

Se establecen, de forma resumida, las siguientes modificaciones:

- a) Ampliación de coberturas del RETA:** Se precisa el alcance de la acción protectora en el RETA, establecido en el artículo 26.1 de la Ley 20/2017, de 20 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, extendiendo la cobertura a la asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo; las prestaciones económicas en las situaciones de IT, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo, así como a la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De forma obligatoria se ha de cubrir tanto las contingencias comunes como profesionales, la situación de cese en la actividad y formación y prevención, otorgando cambios relevantes al régimen (requisitos, procedimiento, cobertura, etc.) del cese en la actividad. Esta cobertura se efectúa a través de la Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que deberá cubrir todas las contingencias, sin que pueda entrar más de una Mutua, como ya ocurre en el RGSS.

Deberán optar por una mutua colaboradora con la Seguridad Social de trabajadores del RETA quienes hubieran optado inicialmente por una entidad gestora.

Para los trabajadores incluidos en el RETA, el nacimiento de la prestación económica por IT a que pudieran tener derecho se produce, en los términos y condiciones que reglamentariamente se establezcan, a partir del 4º día de la baja en la correspondiente actividad, salvo que el subsidio se hubiese originado a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso la prestación nacerá a partir del día siguiente al de la baja.

b) Cotización:

b.1. Bases:

Durante el año 2019, las cuantías de las **bases mínimas** de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se incrementarán en un 1,25% respecto de las vigentes en el año 2018, estableciéndose la cuantía de la base mínima aplicable con carácter general en **944,40 euros mensuales**.

Para determinado tipo de trabajadores autónomos la **base mínima** se mantiene en 1.214,10 euros mensuales.

La **base máxima** de cotización asciende a **4.070,10 euros/mes**.

En todo caso se establecen los siguientes matices en función de la edad del cotizante.

- **Trabajadores menores de 47 años:** La base de cotización para los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, sean menores de 47 años de edad será la elegida por éstos, dentro de los límites que representan las bases mínima y máxima.
- **Trabajadores de 47 años que hubieran cotizado por una base superior a 2.052 euros mensuales:** Igual elección podrá efectuar aquel trabajador autónomo que en esa fecha tengan una edad de 47 años y su base de cotización en el mes de diciembre de 2018 haya sido igual o superior a 2.052,00 euros mensuales, o que causen alta en este régimen especial con posterioridad a la citada fecha.

En otro caso su base máxima de cotización será de 2.077,80 euros mensuales.

- **Trabajadores mayores de 47 años:** Los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 2.052,00 euros mensuales **no podrán** elegir una **base de cuantía superior** a 2.077,80 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2019, lo que producirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año, o que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de este, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen especial con 47 años de edad, en cuyo caso no existirá dicha limitación.

La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2019, tengan cumplida la edad de 48 o más años estará **comprendida entre las cuantías de 1.018,50 y 2.077,80** euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de este, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este régimen especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 944,40 y 2.077,80 euros mensuales.

- **Trabajadores que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social cinco o más años:**

Tendrán las siguientes cuantías:

- ✓ Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 2.052,00 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y 2.077,80 euros mensuales.
- ✓ Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 2.052,00 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 944,40 euros mensuales y el importe de aquella incrementado en un 7,00 por ciento, con el tope de la base máxima de cotización.

b.2. Tipos de cotización:

Los tipos de cotización serán, a partir del 1 de enero de 2019, los siguientes:

- a) Para las contingencias comunes, el 28,30%.
- b) Para las contingencias profesionales, el 0,9 %, del que el 0,46 % corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,44 % a la de Incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- c) Por cese de actividad, el 0,7%.
- d) Por formación profesional, el 0,1 %.

La DT^{2a} del RDL prevé un incremento paulatino de los tipos de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad:

I. Para la cotización por contingencias profesionales:

- En el año 2020, el tipo de cotización será 1,1 %.
- En el año 2021 el tipo de cotización será 1,3 %.
- A partir del año 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.

II. Para cese de actividad:

- En el año 2020, el tipo de cotización será el 0,8 %.

Para cualquier solicitud de alta, baja o cambio de dirección no dude en ponerse en contacto con nosotros en la siguiente dirección de correo electrónico: data.protection.office@es.pwc.com

© Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. 2016. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.

- En el año 2021 el tipo de cotización será el 0,9 %.
- A partir del año 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.

Adicionalmente se prevén regímenes específicos para los trabajadores autónomos que hayan estado en situación de pluriactividad y para los miembros de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante.

b.3. Cotización de trabajadores con tarifa plana:

Los trabajadores por cuenta propia que, a 31 de diciembre de 2018, se estuvieran aplicando las bonificaciones y reducciones de cuotas previstas en los artículos 31 y 32 de la Ley 20/2007, deberán cotizar obligatoriamente a partir de dicha fecha por contingencias profesionales, no así por cese de actividad ni por formación profesional.

En el caso de que se hubiese optado por la **base mínima de cotización que corresponda**, la cotización durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta consistirá, a partir del 1 de enero de 2019, en una **cuota única mensual de 60 euros**, que comprenderá tanto las contingencias comunes como las contingencias profesionales. De esta cuota, **51,50 euros corresponden a contingencias comunes y 8,50 euros a contingencias profesionales**.

Sin embargo, aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2018 tuviesen la **cobertura de la protección por cese de actividad continuarán con la misma**. En este caso deberá cotizarse obligatoriamente **también por Formación Profesional**.

Las cuotas a ingresar por estas dos contingencias, se determinarán aplicando a las bases de cotización elegidas por los interesados, o las que correspondan con carácter obligatorio, los tipos de cotización previstos con carácter general.

Con arreglo a lo dispuesto en la DF 3ª Del mes 13 al 24 se aplican reducciones sobre la cuota que corresponda y se amplía a trabajadores del régimen especial agrario.

Las especialidades para trabajadores autónomos a tiempo parcial quedan aplazadas.

b.4. Cotizaciones para autónomos en edad de jubilación:

De acuerdo a la nueva redacción del artículo 311 de la LGSS los trabajadores incluidos en el RETA quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social, salvo, en cualquier caso, por IT y por contingencias profesionales, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos:

- a) 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización.
- b) 67 años de edad y 37 años de cotización.

En todos los casos citados, a efectos del cómputo de años de cotización no se pueden tomar en cuenta las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

C.4. Empleados de hogar.

Se establecen bases de cotización en función de la retribución que se ordena en torno a 10 tramos. Además, se fijan las horas máximas de trabajo en cada franja salarial en coherencia con el actual importe del SMI.

Se trata de producir una paulatina pero rápida equiparación entre el Régimen Especial de Empleados de Hogar y el RGSS, sin que a ello obste la capacidad adquisitiva del posible empleador:

Para cualquier solicitud de alta, baja o cambio de dirección no dude en ponerse en contacto con nosotros en la siguiente dirección de correo electrónico: data.protection.office@es.pwc.com

© Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. 2016. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Landwell -

PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.

- Para el ejercicio 2020, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se han de actualizar en idéntica proporción al incremento que experimente el SMI.
- A partir del año 2021, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se han de determinar conforme a lo establecido en el Régimen General, sin que la base de cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

Tipos de cotización: para contingencias comunes, a partir del ejercicio 2019, dicho tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado son los mismos que se establezca para el RGSS.

Se mantiene la reducción del 20% en las cotizaciones por las personas que trabajan al servicio del hogar familiar, así como la bonificación del 45% para familia numerosa.

C.5. Especificidades de los contratos para la formación y el aprendizaje.

El nuevo contenido del artículo 249 del TRLGSS:

- a) Declarar la exención en estos contratos de la obligación de cotizar para formación profesional.
- b) Suprime la exclusión de la cobertura por desempleo respecto de los contratos para la formación y el aprendizaje suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, ya que, en este caso, también la acción protectora de la Seguridad Social comprende las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación.

La DT 5ª del RDL prevé que la cobertura de la contingencia de desempleo en 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, será de aplicación a los contratos que se suscriban a partir del 1 de enero de 2019 (fecha de entrada en vigor del RDL).

C.6 Supresión de la colaboración de las empresas en la gestión de la Incapacidad Temporal.

Actualmente aplicaban las tres siguientes modalidades de colaboración de la empresa con la SS en la gestión de la IT:

- a) Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones por IT derivada de contingencias profesionales y las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional, incluido el subsidio.
- b) Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones económicas por IT derivadas de contingencias comunes, con la aplicación de un coeficiente reductor fijado por normativamente.
- c) Pagando a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o mutua obligada, las prestaciones económicas por IT, así como las demás que puedan determinarse reglamentariamente (como es el caso de la prestación por desempleo, en los supuestos de desempleo parcial).

La DF 3 del RDL procede a la modificación del artículo 102.1 TRLGSS, suprimiendo la modalidad de colaboración voluntaria de las empresas, consistente en asumir directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones económicas por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

De forma transitoria para las empresas que, a 31 de diciembre de 2018, estuvieran acogidas a la modalidad de colaboración que se suprime deberán:

- a) Finalizar dicha colaboración con efectos de 31 de diciembre de 2018, debiendo proceder, en el plazo de los 3 meses siguientes al cese (antes del 1 de abril de 2019) a efectuar la liquidación de las operaciones relativas a la colaboración.

Para cualquier solicitud de alta, baja o cambio de dirección no dude en ponerse en contacto con nosotros en la siguiente dirección de correo electrónico: data.protection.office@es.pwc.com

© Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L. 2016. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a Landwell - PricewaterhouseCoopers Tax & Legal Services, S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.

- b) Mantener el pago del subsidio en los procesos de IT derivados de contingencias comunes en curso a la fecha de cese, hasta la fecha de extinción de la IT o, en su caso, de la prolongación de sus efectos económicos, sin que, en tales supuestos, pueda la empresa compensarse en las correspondientes liquidaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- c) Las empresas pueden optar, hasta el 1 de abril de 2019, por formalizar la protección de la prestación económica por IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral con una mutua colaboradora.

C.7. Jubilación forzosa.

La DF 1ª del RDL modifica la DA10ª del ET, que queda redactada en los siguientes términos:

«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 se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para **tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva**.
- b) 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.»
- c) Se recupera la posibilidad de imponer la jubilación forzosa vía convenio colectivo, lo que supone un cambio reseñable respecto del régimen actual, en el que la jubilación es, en todo caso y sin excepción, voluntaria y depende en exclusiva de la voluntad del trabajador.

C.8 Supuestos específicos de jubilación.

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2020, en los siguientes supuestos:

- a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2020.

Será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

No obstante, las personas a las que se refieren los apartados anteriores también podrán optar por que se aplique, para el reconocimiento de su derecho a pensión, la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma.

C.9. Infracciones y Sanciones en el Orden Social: fraude en RETA.

La DF 4ª establece un nuevo apartado 16 en el artículo 22 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, tipificando **como infracción grave** la conducta consistente en **comunicar la baja** en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores **por cuenta ajena**, pese a que se continúe en la misma actividad laboral o se mantenga idéntica prestación de servicios, sirviéndose de **un alta indebida** en un régimen de trabajadores **por cuenta propia**.

La tipificación de la nueva infracción apareja la posible aplicación de las siguientes sanciones: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.

C.10. Derogación de determinados incentivos a la contratación.

Los contratos de trabajo e incentivos a la contratación **afectados por la reducción de la tasa de paro por debajo de 15 por ciento** a los que se refieren las disposiciones transitorias novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y 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, **que se hayan celebrado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, continuarán rigiéndose por la normativa vigente** en el momento de su celebración en los términos contemplados en el apartado 2 de la disposición derogatoria única de este real decreto-ley.

En todo caso, se consideran válidos los contratos, así como en su caso los incentivos correspondientes, que se hayan celebrado desde el 15 de octubre de 2018, fecha de publicación de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2018, hasta la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, al amparo de la normativa vigente en el momento de su celebración, que se considera plenamente aplicable a estos contratos e incentivos hasta el momento de su derogación o modificación.

¿Hablamos?

Marta Alamán

Socio responsable de Laboral en PwC Tax and Legal Services

+34 915 684 240

marta.alaman@pwc.com