

## NOVEDADES LABORALES DERIVADAS DEL REAL DECRETO-LEY 28/2018

La aprobación del 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 (el "RD"), que entró en vigor el pasado 29 de diciembre, ha introducido importantes novedades en materia laboral y de Seguridad Social.

### INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Una de las novedades más significativas que incorpora el RD es el incremento del salario mínimo interprofesional ("SMI") a partir del día 1 de enero de 2019, con respecto al SMI correspondiente al 2018.

El SMI aplicable al año 2019 queda fijado en 30 €/día o 900 €/mes, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 12.600 €. En consecuencia, el SMI queda incrementado en 2.297,40€ con respecto al año anterior.

No obstante lo anterior, dicha subida no será de aplicación a los convenios colectivos vigentes que utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales. En tales casos, se establecen reglas específicas de subidas según la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo de referencia.

### INCLUSIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS QUE DESARROLLAN PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS NO LABORALES Y ACADÉMICAS

Hasta el año 2019, las personas que participaban en programas de formación, así como en la realización de prácticas no laborales en empresas y en la realización de prácticas académicas externas (los comúnmente llamados "becarios") solamente estaban incluidas en el sistema de la Seguridad Social si percibían algún tipo de remuneración.

Ello implicaba que los becarios no remunerados estuvieran excluidos del Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, a raíz de la entrada en vigor del RD y en aplicación de lo dispuesto en su Disposición Adicional Quinta, los alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster, así como los alumnos de formación profesional de grado medio o superior quedarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, con independencia de que sus prácticas estén o no remuneradas.

#### Aspectos claves

- Incremento del SMI a 900€/mes.
- Obligación de dar de alta en el RGSS como asimilados a las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas, aunque no sean remuneradas.
- Derogación de las modalidades contractuales e incentivos que resultaban de aplicación cuando la tasa de paro era superior al 15%.
- Se permite la incorporación de cláusulas de jubilación obligatoria por edad en los convenios colectivos.
- Aumento el tipo de cotización en los contratos de corta duración y de las tarifas de AT/EP.
- Suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.

Esta nueva regulación hace que surjan dos posibles escenarios:

1. En primer lugar, las personas que con anterioridad a la entrada en vigor del RD participaran en programas de formación y prácticas no laborales no académicas podrán suscribir un convenio especial que les posibilite el cómputo de la cotización por los períodos realizados antes de la fecha de entrada en vigor del RD, hasta un máximo de 2 años.
2. En segundo lugar, respecto a aquellas personas que a partir del 1 de enero de 2019 participen en programas de formación o realización de prácticas no laborales y académicas, de carácter no remunerado, cotizarán a la Seguridad Social quedarán incluidos en el Régimen General como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

En todo caso, resultarán de aplicación las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje, no habiendo obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.

La entidad obligada a efectuar las cotizaciones será (i) en el caso de prácticas y programas formativos remunerados, a quien corresponda de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso; y (ii) en el caso de prácticas y programas formativos no remunerados, a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen las prácticas, 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 cursen sus estudios.

Se prevé el desarrollo reglamentario de esta disposición en el plazo de 3 meses, lo que sin duda ayudará a solventar las dudas existentes.

## **DEROGACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO AFECTADOS POR LA REDUCCIÓN DE LA TASA DE PARO POR DEBAJO DEL 15%**

Como consecuencia del descenso de la tasa de paro en España por debajo del 15%, se suprimen los tipos de contrato de trabajo o aquellos aspectos de su regulación que se vinculaban a la existencia de un desempleo superior a dicha tasa.

En concreto, las medidas implementadas son las siguientes:

1. En primer lugar, queda derogado el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, ya que fue creado por la reforma laboral del año 2012 con el fin de hacer frente a una situación coyuntural de difícil acceso al empleo, quedando en todo caso condicionado a que el mismo se derogaría cuando la tasa de desempleo bajase al 15%.
2. Se suprime la posibilidad de que los empresarios celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, edad que dejaba sin aplicación el límite máximo de 25 años establecido en el párrafo primero del art. 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores, pues la misma fue ampliada en tanto que la tasa de desempleo superara el 15%. A raíz de la bajada de la misma, los empresarios solamente podrán celebrar este tipo de contratos con aquellos jóvenes que tengan entre 16 y 25 años.
3. Por último, también quedan derogados los incentivos a los contratos en prácticas, a la contratación a tiempo parcial por vinculación formativa y a la contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven, así como la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos y el contrato de primer empleo joven.

En todo caso, y conforme a la Disposición Transitoria Sexta, seguirán vigentes aquellos contratos que se hayan celebrado con anterioridad a la entrada en vigor del real decreto-ley, rigiéndose los mismos por la normativa que estuviera vigente en el momento de su celebración.

## **CLÁUSULAS DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA POR EDAD**

El RD modifica el Estatuto de los Trabajadores para posibilitar, de nuevo, que el convenio colectivo establezca cláusulas que permitan la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, con los siguientes requisitos:

1. 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 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva; y

2. 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.

## **NUEVAS SANCIONES POR LA CONVERSIÓN DE TRABAJADORES EN FALSOS AUTÓNOMOS**

Para evitar que los empresarios recurran a la figura del falso autónomo, el RD incorpora un nuevo tipo de infracción laboral grave consistente en dar de baja a un trabajador por cuenta ajena para su subsiguiente alta como trabajador por cuenta propia, siempre que continúe desarrollando la misma actividad laboral o mantenga idéntica prestación de servicios. Tal actuación podrá ser sancionada con una multa de entre 3.126€ y 10.000€ por cada uno de los trabajadores afectados.

## **AUMENTO DEL TIPO DE COTIZACIÓN EN CONTRATOS DE CORTA DURACIÓN**

Otra de las novedades que incorpora el RD es el aumento del tipo de cotización en los contratos de corta duración con el fin de conseguir desincentivar el uso de este tipo de contratos. Concretamente, el tipo de cotización se incrementa de un 36% a un 40%, reduciéndose además la duración del contrato temporal al que se le aplica este tipo, de 7 días a 5 días.

Así pues, aquellos contratos de carácter temporal cuya duración sea igual o inferior a 5 días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes será de un 40%.

## **SUSPENSIÓN DEL SISTEMA DE REDUCCIÓN DE LAS COTIZACIONES POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES POR DISMINUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL**

Con la entrada en vigor del RD queda suspendida la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, prevista en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, para las cotizaciones que se generen durante el año 2019.

En todo caso, prevé el RD que esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno procesa a la reforma del RD 231/2017, que deberá producirse a lo largo del año 2019.

## **NUEVA TARIFA DE COTIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Se establece una nueva tabla de tarifas para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo destacable que el porcentaje aplicable al personal en trabajos exclusivos de oficina se incrementa del 1% al 1,5%.

## **ENTIDADES COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La colaboración voluntaria en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral se extingue para todas aquellas empresas que estuvieran autorizadas para ello, con efectos del día 31 de marzo de 2019. Por ello, dichas empresas deberán optar antes del 1 de abril de 2019 por formalizar la protección de esta prestación con una mutua colaboradora.

## CONTACTOS

**Juan Calvente**  
Socio

**T** +34 91 590 7546  
**E** [juan.calvente@cliffordchance.com](mailto:juan.calvente@cliffordchance.com)

**Jorge Martín-Fernández**  
Asociado

**T** +34 91 590 4101  
**E** [Jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com](mailto:Jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com)

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

© Clifford Chance 2019

Clifford Chance LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales under number OC323571

Registered office: 10 Upper Bank Street,  
London, E14 5JJ

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to [nomorecontact@cliffordchance.com](mailto:nomorecontact@cliffordchance.com) or by post at Clifford Chance LLP, 10 Upper Bank Street, Canary Wharf, London E14 5JJ

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Moscow • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.