



Novedades en el derecho laboral español a partir del 1 de enero de 2019

Mediante el siguiente comunicado nos gustaría informar a nuestros clientes sobre algunos cambios importantes en materia laboral y social, implantado por el Real Decreto-ley 28/2018 de 28 de diciembre 2018, para la revaloración de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, el cual fue publicado en el BOE el 29 de diciembre de 2018 y ha entrado en vigor el 1 de enero de 2019:

1. Base máxima del Régimen General de la Seguridad Social (RGSS)

La Base máxima de cotización sube a 4.070,10 euros mensuales para el año 2019, lo que supone un incremento del 7%. En cuanto a la Tarifa de Primas de cotización por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional, el tipo mínimo pasa del 0,9% al 1,5%, lo que supondrá un incremento de la recaudación del 6%.

2. Salario Mínimo 2019 en España

La actualización del Salario Mínimo quedó confirmada con la publicación en el BOE del Real Decreto 1462/2018. El importe mensual actual del salario mínimo es de 900,00 euros. En el año 2017 el Salario Mínimo fue de 707,60 euros y en 2018 de unos 735,90 euros.

3. Subvenciones estatales / medidas especiales en el mercado laboral

La nueva norma incorpora la derogación expresa de las medidas contractuales e incentivos a la contratación, después de que la tasa de desempleo alcanzara un valor promedio inferior al 15 % (datos de noviembre 2018). Como consecuencia, se suprimen algunas de las subvenciones para los emprendedores/empresarios:

- La posibilidad de suscribir contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores, según establece el Art. 4 de la ley 3/1012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Como consecuencia, algunas subvenciones para empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de la contratación, así como deducciones fiscales y bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, ya no serán aplicables.

- Se recupera la referencia "menores de 25 años"- en lugar de "menores de 30 años"- para ser beneficiario del contrato para la formación y el aprendizaje con trabajadores jóvenes (11.2.a) del Estatuto de Trabajadores).

- No habrá incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa, ni para la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos.

- También desaparecen 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.

4. Cláusulas de jubilación forzosa a los 65 años

La nueva norma incorpora una modificación del Estatuto de los Trabajadores mediante la cual se habilita a los convenios colectivos a establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, siempre y cuando tengan derecho al 100% de la pensión de jubilación.

Dipl.-Jur. Birte Gerster
AHK Spanien

Enero 2019