

# Ultimas Novedades



**Asesores Empresariales Asociados S.L.**  
[www.asesoresempresariales.com/](http://www.asesoresempresariales.com/)

# Principales medidas fiscales en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022

En el BOE de 29 de diciembre de 2021, se ha publicado la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 que contempla una serie de importantes medidas fiscales, como la minoración en el IRPF del límite general por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, la prórroga de módulos IRPF/IVA, el establecimiento de una tributación mínima en el Impuesto sobre Sociedades o la reducción de la bonificación de este impuesto para las entidades dedicadas al alquiler de vivienda. Además, como cada año, declara nuevos acontecimientos de excepcional interés público.

Le informamos que en el BOE de 29 de diciembre de 2021, se ha publicado la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (LPGE 2022).

La LPGE 2022 contiene diversas medidas tributarias en diferentes impuestos, como por ejemplo, la minoración en IRPF del límite general por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social, la prórroga de módulos IRPF/IVA, establecimiento de una tributación mínima en el Impuesto sobre Sociedades, la reducción de la bonificación de este impuesto para las entidades dedicadas al alquiler de vivienda, nuevo epígrafe en el IAE con el fin de clasificar de forma específica la actividad ejercida por periodistas y otros profesionales de la información y la comunicación, que hasta la fecha carece de tal clasificación, actualización de las Tasas o establecimiento de beneficios fiscales a las actividades de interés general y grandes eventos.

A continuación describimos las principales medidas fiscales que se recogen en la LPGE 2022.

## 1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

### 1.1 Límites de reducción en la base imponible de las aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social

Con efectos desde 1 de enero de 2022, se modifica el límite general con el que opera la reducción por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social (planes de pensiones, mutualidades de previsión social, planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y seguros de dependencia severa o gran dependencia), reduciéndose de 2.000 a **1.500 euros anuales** el componente fijo del citado límite. Si recuerdan el año pasado la LPGE para el año 2021, redujo este límite de 8.000 euros a 2.000 euros anuales.

Asimismo, cuando el incremento provenga de contribuciones empresariales el límite resultante se eleva

de 8.000 a **8.500 euros**. Como se recordará este límite se incorporó en la LPGE para el año 2021. No obstante, se prevé que dicho límite pueda incrementarse no solo mediante la realización de contribuciones empresariales, como ya sucede, sino también mediante aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial. Además, se precisas que, a estos efectos, tendrán la consideración de aportaciones del trabajador las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador.

En cuanto al límite financiero de aportaciones y contribuciones a los sistemas de previsión social, también se reduce de 2.000 a **1.500 euros anuales** el importe anual máximo conjunto de aportaciones y contribuciones empresariales a los sistemas de previsión social, elevándose de 8.000 a **8.500 euros** el límite resultante, cuando el incremento provenga no solo de contribuciones empresariales sino también de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial y considerándose aportaciones del trabajador las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador.

**Atención.** A estos efectos, las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador. En caso de que existan estas aportaciones empresariales, y no lleguen a dicho límite, el trabajador podrá aportar también al plan de empleo, hasta completar los 8.500€, siempre que su aportación no supere a la del empleador. Por lo tanto, el máximo de aportación a un plan individual será de 1.500€ pero, cuando exista un plan de empleo, el trabajador podrá reducirse una aportación de 1.500€ más un máximo de 4.250€, siempre que la empresa haya aportado otro tanto.

## 1.2. Prórroga de los límites excluyentes del método de estimación objetiva en el IRPF para 2022

Se prorrogan para 2022 los límites en estimación objetiva (módulos) del IRPF e IVA.

Así, con efectos desde 1 de enero de 2022 y vigencia indefinida, las magnitudes quedan fijadas en:

- 250.000 euros, teniendo en cuenta el volumen de operaciones del conjunto de sus actividades económicas, excepto las agrícolas, ganaderas y forestales.
- 125.000 euros, teniendo en cuenta el volumen de los rendimientos íntegros del año inmediato anterior que corresponda a operaciones por las que estén obligados a expedir factura cuando el destinatario sea un empresario o profesional que actúe como tal.
- 250.000 euros, teniendo en cuenta el volumen de las compras en bienes y servicios, excluidas las adquisiciones de inmovilizado.

## 2. IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES

### 2.1 Establecimiento de tributación mínima para determinados contribuyentes

Con efectos para los períodos que se inicien a partir de 1 de enero de 2022, se introduce una regla de tributación mínima del 15% en el Impuesto sobre Sociedades.

La cuota líquida (será el resultado de minorar la cuota íntegra en las bonificaciones y deducciones. En ningún caso puede ser negativa) no podrá ser inferior al 15 por 100 de la base imponible positiva (se trata de la base imponible después de aplicar las reservas de capitalización, de nivelación y por inversiones en Canarias, y de compensar Bases imponibles negativas) en el caso de contribuyentes cuyo importe neto de la cifra de negocios (INCN) sea al menos de 20.000.000€, durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie el período impositivo, y en el de los que tributen por el régimen de consolidación fiscal (en este caso cualquiera que sea su INCN).

*Excepciones:*

- La cuota líquida no podrá ser inferior al 10 por 100 de la base imponible en las entidades de nueva

creación que tributen al tipo del 15 por 100.

- La cuota líquida no podrá ser inferior al 18 por 100 de la base imponible si se trata de entidades que tributan al tipo de gravamen de las entidades de crédito o del sector de hidrocarburos.
- En el caso de las cooperativas, la cuota líquida mínima no podrá ser inferior al resultado de aplicar el 60 por 100 a la cuota íntegra.
- En las entidades de la Zona Especial Canaria (ZEC), la base imponible positiva sobre la que se aplicará el porcentaje no incluirá la parte de la misma correspondiente a las operaciones realizadas material y efectivamente en el ámbito geográfico de dicha Zona que tribute al tipo de gravamen especial.
- La tributación mínima no se aplica a las entidades beneficiarias del mecenazgo, a las Instituciones de Inversión Colectiva, a los Fondos de Pensiones y, tampoco, a las SOCIMIS.

#### *Reglas de aplicación de la cuota líquida mínima:*

A la cuota íntegra, en primer lugar, se le restan las bonificaciones que correspondan, incluidas las reguladas en la Ley 19/1994 del Régimen Económico y Fiscal de Canarias (REF de Canarias) y la deducción por inversiones realizadas por las autoridades portuarias. En segundo lugar, se le restan las deducciones por doble imposición jurídica y económica, las que correspondan por Transparencia Fiscal Internacional y las deducciones correspondientes a participaciones adquiridas antes de 2015 o deducciones por doble imposición pendientes (DDIp), respetando los límites de cada una.

Si  $(\text{Cuota Íntegra} - \text{Bonificaciones} - \text{DDIJyE} - \text{DDIp}) < \text{Cuota mínima}$ , la diferencia será la cuota mínima a ingresar. Si  $(\text{Cuota Íntegra} - \text{Bonificaciones} - \text{DDIJyE} - \text{DDIp}) > \text{Cuota mínima}$ , se siguen minorando las restantes deducciones (respetando sus propios límites) hasta llegar a la cuota mínima. Las deducciones del REF de Canarias también se aplican respetando sus límites, pero su deducción no se ve limitada por la cuota líquida mínima.

Si opera la cuota mínima, los saldos pendientes se trasladan a ejercicios futuros.

**Ejemplo 1:** Sociedad sometida al tipo general, con INCN en el ejercicio anterior superior a 20 millones de euros tiene una base imponible en 2022, después de deducir BINs, reserva de capitalización y de nivelación, de 100. En principio, puede aplicar bonificaciones y deducciones por doble imposición de 20 y una deducción por I+D+i de 10.

Solución:

Cuota íntegra= 25

Cuota líquida antes de deducciones por incentivos:  $25-20= 5$ , aunque  $5 < 15$  (15% de 100, que es la cuota líquida mínima), 5 será la cuota líquida y cuota mínima resultante. Este contribuyente no podrá aplicar la deducción por I+D+i que quedará pendiente para ejercicios siguientes.

**Ejemplo 2:** Sociedad sometida al tipo general, con INCN en el ejercicio anterior superior a 20 millones de euros tiene una base imponible en 2022, después de deducir BINs, reserva de capitalización y de nivelación, de 100. En principio, puede aplicar bonificaciones y deducciones por doble imposición de 7 y una deducción por I+D+i de 10.

Solución:

Cuota íntegra= 25

Cuota líquida antes de deducciones por incentivos:  $25-7= 18$ , como  $18 > 15$  (15% de 100, que es la cuota líquida mínima), podrá seguir restando deducciones. Por lo tanto, podrá deducir solo 3 por I+D+i (y en el futuro podrá aplicar las 7 restantes), quedando la cuota líquida en 15, que es el mínimo.

**Ejemplo 3:** Sociedad sometida al tipo general, con INCN en el ejercicio anterior superior a 20 millones de

euros tiene una base imponible en 2022, después de deducir BINs, reserva de capitalización y de nivelación, de 100. En principio, puede aplicar bonificaciones y deducciones por doble imposición de 6 y deducciones del REF por 12.

Solución:

Cuota íntegra= 25

Cuota líquida antes de deducciones por incentivos:  $25-6= 19$ , como  $19 >$  que 15 (15% de 100, que es la cuota líquida mínima), podrá seguir restando deducciones. Por lo tanto, podrá deducir 12 del REF (pueden dejar la cuota líquida por debajo de la mínima), quedando la cuota líquida en  $7 = 25-6-12$

## 2.2 Reducción de la bonificación para las entidades dedicadas al arrendamiento de vivienda

Con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2022, y con vigencia indefinida, **se reduce del 85% al 40%** la bonificación fiscal para las entidades que se dedican al arrendamiento de vivienda.

## 2.3 Deducciones y bonificaciones de la cuota íntegra del grupo fiscal

La cuota íntegra del grupo fiscal minorada en el importe de las deducciones y bonificaciones que pudieran resultar de aplicación, no podrán dar lugar, en ningún caso, a una cuota líquida negativa.

## 3. IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES

### 3.1 Tributación mínima

Con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2022 a los no residentes con establecimiento permanente se les aplicará la tributación mínima del 15% que hemos visto en el Impuesto sobre Sociedades por remisión a la ley de este último impuesto que hace el artículo 19 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes.

## 4. IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO

### 4.1 Límites para la aplicación del régimen simplificado y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca en el ejercicio 2022

A semejanza de la prórroga en el IRPF de los límites cuantitativos para aplicar el método de estimación objetiva, se prorrogan para el período impositivo 2022 los límites para la aplicación del régimen simplificado y el régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca, en el IVA.

Así, con efectos desde 1 de enero de 2022 y vigencia indefinida, las magnitudes quedan fijadas en:

Respecto del régimen simplificado del IVA:

- 250.000 euros, teniendo en cuenta el volumen de ingresos del conjunto de sus actividades empresariales o profesionales, excepto las agrícolas, forestales y ganaderas.
- 250.000 euros, teniendo en cuenta las adquisiciones e importaciones de bienes y servicios para el conjunto de sus actividades empresariales o profesionales, excluidas las relativas a elementos del inmovilizado, del año inmediato anterior.

Respecto del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca del IVA:

- 250.000 euros, teniendo en cuenta las adquisiciones e importaciones de bienes y servicios para el conjunto de sus actividades empresariales o profesionales, excluidas las relativas a elementos del inmovilizado, realizadas en el año inmediato anterior.

## 5. ITP Y AJD

## 5.1 Escala por transmisiones y rehabilitaciones de grandezas y títulos nobiliarios

Con efectos desde el 01-01-2022, se actualiza en un 1 por ciento la escala de gravamen de los títulos y grandezas nobiliarios aplicable en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITP y AJD).

## 6. IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS (IAE)

### 6.1. Tarifas. Nuevo grupo 863 "Periodistas y otros profesionales de la información y la comunicación"

Con efectos para los períodos impositivos que se inicien a partir de la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, se modifica el Real Decreto Legislativo 1175/1990, de 28 de septiembre, por el que se aprueban las Tarifas y la Instrucción del Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE), de la siguiente forma:

Se añade un nuevo grupo 863 en la agrupación 86 de la sección segunda de las Tarifas del Impuesto sobre Actividades Económicas, con la siguiente redacción:

**«Grupo 863. Periodistas y otros profesionales de la información y la comunicación.**

Cuota de: 115 euros.

Nota: Los sujetos pasivos clasificados en este grupo están facultados para la obtención, tratamiento, interpretación y difusión de informaciones o contenidos a través de cualquier medio escrito, oral, visual, digital o gráfico, así como para el asesoramiento y ejecución de planes de comunicación institucional o corporativa.»

## 7. OTRAS NOVEDADES TRIBUTARIAS

### 7.1 Tasas

- Se eleva en un 1 por ciento el importe a exigir por las tasas de cuantía fija, excepto las que se hayan creado o actualizado específicamente por normas dictadas desde el 1 de enero de 2021, al objeto de adecuar aquel al aumento de costes de la prestación o realización de los servicios o actividades por los que se exigen. La excepción anterior se extiende igualmente, a la tasa de regularización catastral.
- Las tasas exigibles por la Jefatura Central de Tráfico se ajustarán, una vez aplicado el coeficiente anteriormente indicado, al céntimo de euro inmediato superior o inferior según resulte más próximo, cuando el importe originario de la aplicación conste de tres decimales.
- Se mantiene con carácter general la cuantificación de los parámetros necesarios para determinar el importe de la tasa por reserva del dominio público radioeléctrico.
- En el ámbito de las tasas ferroviarias, se actualizan las tasas por homologación de centros, certificación de entidades y material rodante, otorgamiento de títulos y autorizaciones de entrada en servicio y por la prestación de servicios y realización de actividades en materia de seguridad ferroviaria.
- También se mantienen las cuantías básicas de las tasas portuarias. Se establecen las bonificaciones y los coeficientes correctores aplicables en los puertos de interés general a las tasas de ocupación, del buque, del pasaje y de la mercancía, así como los coeficientes correctores de aplicación a la tarifa fija de recepción de desechos generados por buques, de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre.

### 7.2. Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)

Se fijan sus cuantías para 2022 las cuales se ven incrementadas en un 2,5 por cien con respecto a años anteriores y son las siguientes:

a) diario, 19,30€

b) mensual, 579,02€

c) anual, 6.948,24€,

d) en los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional (SMI) ha sido sustituida por la referencia al IPREM será de 8.106,28€ cuando las normas se refieran SMI en cómputo anual, salvo que excluyeran expresamente las pagas extraordinarias; en este caso, la cuantía será de 6.948,24€.

### 7.3 Interés legal del dinero e interés de demora

Se fijan el interés legal del dinero y el interés de demora en un 3,00% y en un 3,75%, respectivamente, no sufriendo variación, por tanto, con respecto a años anteriores.

### 7.4. Actividades prioritarias de mecenazgo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos al mecenazgo, durante la vigencia de estos presupuestos se considerarán actividades prioritarias de mecenazgo las siguientes:

- Las llevadas a cabo por el Instituto Cervantes para la promoción y difusión de la lengua española y de la cultura mediante redes telemáticas, nuevas tecnologías y otros medios.
- Las actividades llevadas a cabo por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo para la lucha contra la pobreza y la consecución de un desarrollo humano sostenible en los países en desarrollo.
- Las actividades llevadas a cabo por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo para la promoción y el desarrollo de las relaciones culturales y científicas con otros países, así como para la promoción de la cultura española en el exterior.
- Las de promoción educativa en el exterior recogidas en el Real Decreto 1027/1993, de 25 de junio, por el que se regula la acción educativa en el exterior.
- Las actividades llevadas a cabo por el Museo Nacional del Prado para la consecución de sus fines establecidos en la Ley 46/2003, de 25 de noviembre, reguladora del Museo Nacional del Prado y en el Real Decreto 433/2004, de 12 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Museo Nacional del Prado.
- Las actividades llevadas a cabo por el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía en cumplimiento de los fines establecidos por la Ley 34/2011, de 4 de octubre, reguladora del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía y por el Real Decreto 188/2013, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
- Las llevadas a cabo por la Biblioteca Nacional de España en cumplimiento de los fines y funciones de carácter cultural y de investigación científica establecidos por la Ley 1/2015, de 24 de marzo, reguladora de la Biblioteca Nacional de España y por el Real Decreto 640/2016, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Biblioteca Nacional de España.
- Las llevadas a cabo por la Fundación Deporte Joven en colaboración con el Consejo Superior de Deportes en el marco del proyecto «España Compite: en la Empresa como en el Deporte» con la finalidad de contribuir al impulso y proyección de las PYMES españolas en el ámbito interno e internacional, la potenciación del deporte y la promoción del empresario como motor de crecimiento asociado a los valores del deporte. Los donativos, donaciones y aportaciones a las actividades, pueden beneficiarse de la elevación en cinco puntos porcentuales de los porcentajes y límites de las deducciones establecidas en los artículos 19, 20 y 21 de la citada Ley 49/2002 tendrán el límite de 50.000 euros anuales para cada aportante.
- La conservación, restauración o rehabilitación de los bienes del Patrimonio Histórico Español que se relacionan en el anexo XIII de este Proyecto.
- Las actividades de fomento, promoción y difusión de las artes escénicas y musicales llevadas a cabo

por las Administraciones públicas o con el apoyo de éstas.

- Las llevadas a cabo por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales para el fomento, promoción, difusión y exhibición de la actividad cinematográfica y audiovisual así como todas aquellas medidas orientadas a la recuperación, restauración, conservación y difusión del patrimonio cinematográfico y audiovisual, todo ello en un contexto de defensa y promoción de la identidad y la diversidad culturales.
- Aquellos programas que tengan como objeto contribuir a la lucha contra la pobreza infantil en nuestro país y se desarrollen dentro del marco de la Alianza País Pobreza Infantil Cero promovida por el Alto Comisionado para la lucha contra la Pobreza Infantil.
- La investigación, desarrollo e innovación en las infraestructuras que forman parte del Mapa nacional de Infraestructuras Científicas y Técnicas Singulares (ICTS) en vigor y que, a este efecto, se relacionan en el anexo XIV de este Proyecto.
- La investigación, el desarrollo y la innovación orientados a resolver los retos de la sociedad identificados en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación vigente y financiados o realizados por las entidades que, a estos efectos, se reconozcan por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a propuesta del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- La investigación, el desarrollo y la innovación orientados a resolver los retos de la sociedad realizados por los Organismos Públicos de Investigación Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Instituto de Salud Carlos III, Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas, e Instituto de Astrofísica de Canarias.
- El fomento de la difusión, divulgación y comunicación de la cultura científica y de la innovación llevadas a cabo por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología.
- Las llevadas a cabo por la Agencia Estatal de Investigación para el fomento y financiación de las actuaciones que derivan de las políticas de I+D de la Administración General del Estado.
- La I+D+I en Biomedicina y Ciencias de la Salud de la Acción Estratégica en Salud llevadas a cabo por el CÍBER y CIBERNED.
- Los programas de formación y promoción del voluntariado que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones públicas.
- Las llevadas a cabo por la Fundación ONCE en el marco del Programa de Becas "Oportunidad al Talento", así como las actividades culturales desarrolladas por esta entidad en el marco de la Bienal de Arte Contemporáneo, el Espacio Cultural "Cambio de Sentido" y la Exposición itinerante "El Mundo Fluye".
- Las llevadas a cabo por la Fundación ONCE del Perro Guía en el marco del Proyecto 2021-2022 "Avances para la movilidad de las personas ciegas asistidas por perros guía".
- Los programas dirigidos a la erradicación de la violencia de género que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones Públicas o se realicen en colaboración con éstas.
- Las llevadas a cabo por el Fondo de Becas Soledad Cazorla para Huérfanos de la violencia de género (Fundación Mujeres).
- Los programas dirigidos a la erradicación de la discriminación por razón de género y la consecución de las condiciones que posibiliten la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, así como el fomento de la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones Públicas o se realicen en colaboración con éstas.
- Las llevadas a cabo por las Universidades Públicas en cumplimiento de los fines y funciones de carácter, educativo, científico, tecnológico, cultural y de transferencia del conocimiento, establecidos por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

### **7.5 Beneficios fiscales. Acontecimiento de excepcional interés público**

Los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta -en estimación directa- y los del Impuesto sobre Sociedades podrán deducir de la cuota íntegra el 15% de los gastos que, en cumplimiento de los planes y



programas de actividades establecidos por el consorcio o por el órgano administrativo correspondiente, realicen en la propaganda y publicidad de proyección plurianual que sirvan directamente para la promoción del respectivo acontecimiento. Se regulan los siguientes.

1. Beneficios fiscales aplicables al evento «Bicentenario de la Policía Nacional». La duración del programa de apoyo a este acontecimiento abarcará desde el 14 de enero de 2022 al 13 de enero de 2025.
2. Beneficios fiscales aplicables al «Centenario Federación Aragonesa de Fútbol» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023).
3. Beneficios fiscales aplicables al «Plan 2030 de Apoyo al Deporte de Base» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
4. Beneficios fiscales aplicables al Programa «Universo Mujer III» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
5. Beneficios fiscales aplicables al «Programa de preparación de los deportistas españoles de los Juegos de París 2024» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
6. Beneficios fiscales aplicables al programa «100 años del fallecimiento de Joaquín Sorolla» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
7. Beneficios fiscales aplicables al evento «20 Aniversario de Primavera Sound» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
8. Beneficios fiscales aplicables al «Centenario del nacimiento de Victoria de los Ángeles» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
9. Beneficios fiscales aplicables al programa «Conmemoración del 50 aniversario de la muerte del artista español Pablo Picasso» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
10. Beneficios fiscales aplicables al Acontecimiento «Todos contra el cáncer» (desde la entrada en vigor de la LPGE 2022 hasta el 31 de diciembre del 2024).
11. Beneficios fiscales aplicables a la celebración del «Año de Investigación Santiago Ramón y Cajal 2022» (desde el 1 de junio de 2022 hasta el 31 de mayo de 2025)
12. Beneficios fiscales aplicables al evento «Año Jubilar Lebaniego 2023 - 2024» (desde el 16 de abril de 2022 hasta el 15 de abril de 2025).
13. Beneficios fiscales aplicables a «Mundo Voluntario 2030/ 35º Aniversario Plataforma del Voluntariado de España» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023).
14. Beneficios fiscales aplicables a «7ª Conferencia Mundial sobre Turismo Enológico de la OMT 2023» (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
15. Evento "Caravaca de la Cruz 2024. Año Jubilar" (desde el 31 de enero de 2022 hasta el 30 de enero de 2025).
16. Celebración del "Bicentenario del Ateneo de Madrid" (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
17. Programa "Barcelona Equestrian Challenge (4ª Edición)" (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
18. Celebración del "200 aniversario del Passeig de Gràcia" (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
19. Celebración del "Plan Decenio Milliarium Montserrat 1025-2025" (desde la entrada en vigor de la LPGE 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023).
20. La "Reconstrucción de la Piscina Histórica cubierta de saltos del Club Natació Barcelona (CNB)" (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
21. Celebración "Alimentaria 2022" y "Hostelco 2022" (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).
22. Programa "Barcelona Music Lab. El futuro de la música" (desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024).

Por otro lado, la duración del acontecimiento "Torneo Davis Cup Madrid", aprobado por la LPGE 2021, se

extiende ahora hasta el 31 de diciembre de 2023.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

# Novedades laborales en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022

En el BOE del día 29 de diciembre se ha publicado la Ley 22/2021 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 que recoge una serie de medidas de carácter laboral, como son las bases y tipos de cotización para 2022, las modificaciones de las aportaciones máximas en planes de pensiones, el interés legal del dinero y el IPREM para 2022, entre otras cuestiones.

Le informamos que en el BOE del día 29 de diciembre se ha publicado la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que recoge una serie de medidas de carácter laboral, como son las bases y tipos de cotización para 2022, las modificaciones de las aportaciones máximas en planes de pensiones, el interés legal del dinero y el IPREM para 2022, entre otras cuestiones.

Destacamos a continuación los **puntos fundamentales** que afectan al ámbito laboral y de Seguridad Social.

## 1. Incremento del 2,5% de la cuantía del IPREM

Tras el incremento del 5% en el ejercicio anterior, la nueva subida conduce a estas cuantías:

- 19,30 euros/día.
- 579,02 euros/mes.
- 6.948,24 euros/año (8.106,28 euros cuando se trate de normas en que la referencia al SMI fue sustituida por la del IPREM y se incluyan las pagas extras).

## 2. Tipo de interés legal del dinero y del interés de demora

Se mantiene en el 3,00%, y el de demora en el 3,75%.

## 3. Las retribuciones en el sector público subirán un 2%

Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021.

La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse hasta dicho porcentaje máximo.

## 4. Pensiones: revalorización y otras circunstancias

En cuanto a los criterios para la actualización de las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, no se fija el porcentaje de incremento, sino que se establece el procedimiento para su determinación: las pensiones experimentarán un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas

de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los 12 meses previos a diciembre de 2021; no obstante lo anterior, se establece un incremento del 3% respecto de las **pensiones no contributivas** (jubilación e invalidez), quedando en un importe anual de 5.808,60 euros.

El **complemento por vivienda** se mantiene en 525 euros/año.

En cuanto a las **pensiones de orfandad causadas por violencia contra la mujer**, experimentarán en 2022 un incremento igual al que se apruebe para el SMI para dicho año.

Las **pensiones del extinguido SOVI** se fijan en 6.370 euros/año, lo que supone un incremento de 187 euros.

El límite de ingresos para percibir los **complementos por mínimos** en las pensiones de la Seguridad Social se fija en 7.939 euros/año (1.321 euros más anuales si hay cónyuge a cargo).

Por otro lado, el importe de las pensiones reconocidas a **familiares de fallecidos como consecuencia de la guerra civil** no podrá ser inferior, para 2022, a la cuantía mínima de las pensiones de viudedad de mayores de 65 años en el sistema de la Seguridad Social, excepto para pensiones de orfandad en favor de huérfanos no incapacitados causadas por personal no funcionario.

También se fijan pensiones para **excombatientes mutilados de la zona republicana y sus familiares**, y mutilados civiles de guerra.

Se establecen los límites del **señalamiento inicial de las pensiones públicas**: no podrán superar la cuantía íntegra mensual resultante de aplicar a 2.707,49 euros/mes (cuantía del ejercicio 2021) el incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los 12 meses previos a diciembre de 2021, sin perjuicio de las pagas extraordinarias.

Se contemplan los criterios para la actualización y modificación de los **valores de las pensiones públicas** y las **pensiones que no se actualizan** para 2022.

Se contemplan también las cuantías de las **prestaciones familiares**, así como la asignación económica (341 euros/año) y el límite de ingresos anuales para beneficiarios que mantengan o recuperen el derecho a la asignación económica por cada hijo menor de 18 años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33% de acuerdo con la normativa del **ingreso mínimo vital**. Por su parte, la Ley PGE para 2022 se ocupa de la cuantía del **complemento de pensiones para la reducción de la brecha de género**, dejándola en 28 euros mensuales.

Asimismo, a partir del 1 de enero se fijan cuantías para los **subsidios económicos para personas con discapacidad**: garantía de ingresos mínimos, ayuda de tercera persona, y movilidad y compensación por gastos de transporte así como las de las pensiones asistenciales, que serán objeto de revisión periódica.

Las prestaciones de gran invalidez del régimen especial de las **fuerzas armadas** también se incrementan conforme al IPC de los meses previos a diciembre de 2021.

## 5. Bases y tipos de cotización

Como es habitual, la Ley de Presupuestos establece las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo y Protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, incrementándose el tope máximo de la base de cotización para 2022 hasta los 4.139,40 euros mensuales o 137,98 euros diarios. En cuanto a los tipos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social, no existen modificaciones respecto de los aplicables en 2021.

El **tope máximo** de la base de cotización en todos los regímenes queda fijado en 4.139,40 euros/mensuales, a partir del 1 de enero de 2022.

El **tope mínimo** es el importe del salario mínimo interprofesional vigente, incrementado en un sexto. Las

bases mínimas se incrementarán desde el mismo 1 de enero, por tanto, en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional.

Las **bases mínimas de cotización**, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementarán desde el 1 de enero de 2022, y respecto de las vigentes en 31 de diciembre de 2021, en el mismo porcentaje en que aumente el SMI. En cuanto a las **bases máximas** serán, a partir del 1 de enero de 2022, de 4.139,40 euros mensuales o de 137,98 euros diarios.

Se mantienen los **tipos de cotización por contingencias comunes y horas extraordinarias**.

En lo que respecta a la cotización de los **trabajadores de los sistemas especiales**, cabe destacar, entre otros aspectos:

- La base máxima de cotización en el **RETA** será de 4.139,30 euros/mes, y la mínima de 960,60 euros/mes.
- Tipos de cotización en el RETA: contingencias comunes, 28,30%; contingencias profesionales, 1,30% (0,66% por incapacidad temporal y 0,64 por incapacidad permanente, muerte y supervivencia); trabajadores excluidos de cotizar por contingencias profesionales, cotización del 0,10% para financiar prestaciones
- Se fija la base mínima de cotización para los trabajadores autónomos que en algún momento del año 2021 y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez, en 1.234,80 euros mensuales, aplicable a partir de 1 de enero de 2022.
- Para las **personas trabajadoras empleadas de hogar**, las bases se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional.

Por otro lado, y en el ámbito del País Vasco, para los miembros del **Cuerpo de la Ertzaintza** se mantiene un tipo de cotización adicional del 10,60% (8,84% a cargo de la empresa, y 1,76% para el trabajador. Y también se regulan las especialidades en materia de cotización en relación con el anticipo de la edad de jubilación de los miembros de la Policía local al servicio de las entidades locales.

## 6. Empleados públicos

Se establece una **tasa de reposición** de efectivos del sector público del 120% en los sectores prioritarios (Administraciones públicas con competencias educativas y sanitarias, fuerzas armadas, control y lucha contra el fraude fiscal y laboral, asesoramiento jurídico, etc.) y del 110% en los demás sectores.

Las **entidades locales** que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 11% de tasa en todos los sectores.

En el sector público se podrán realizar **aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos**, siempre que no se supere el incremento global fijado en la norma del 2%.

Asimismo, se prevé recuperar la **paga extraordinaria y adicional** correspondiente al mes de diciembre de 2012, a favor de las Administraciones y resto de entidades que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir por tal motivo.

Se establecen **limitaciones a la contratación de personal temporal y nombramiento de personal estatutario temporal y funcionarios interinos** (excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables), entre otros aspectos.

Respecto a la pensiones, se recoge la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y los complementos por mínimos.

## 7. Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones

Se modifica el límite máximo del total de **aportaciones y contribuciones empresariales anuales a los planes de pensiones**: no podrá exceder de 1.500 euros (el tope anterior, conforme a la Ley de Presupuestos de 2021, estaba en 2.000 euros); límite que se incrementará en 8.500 siempre que tal subida provenga de contribuciones empresariales o de aportaciones de la persona trabajadora al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior de la respectiva contribución empresarial.

Las cantidades aportadas por la empresa que deriven de una decisión del trabajador tendrán la consideración de aportaciones del trabajador.

Las aportaciones propias que el empresario individual realice a planes de pensiones de empleo de los que, a su vez, sea promotor y participe, se considerarán como contribuciones empresariales, a efectos del cómputo de este límite.

## 8. Formación profesional

Se recoge la aplicación de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional a la financiación del **sistema de formación profesional para el empleo**, con el objeto de impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades del mercado laboral y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

En concreto, se atribuye al Servicio Público de Empleo Estatal la gestión de los programas de formación profesional para el empleo que le correspondan normativamente, con cargo a los créditos en su presupuesto de gastos. Cabe destacar también que al menos el 50% de los fondos previstos para estos programas se destinará inicialmente a la financiación de los gastos de ejecución de iniciativas formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados, acciones para la capacitación para el desarrollo de funciones de negociación colectiva y el diálogo social, y los gastos de funcionamiento e inversión de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Igualmente, se contempla la gestión por el **Servicio Público de Empleo Estatal** de los servicios y programas financiados con cargo a la reserva de crédito de su presupuesto de gastos.

## 9. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)

Se modifica el art. 20.1 LGSS: hasta ahora, únicamente podían obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que se entienda que se encuentren al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión; a partir de la reforma, el ámbito subjetivo se exige "encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social en relación al ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta, así como respecto de cualquier otro recurso de la Seguridad Social que sea objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social, en la fecha de su concesión".

También hay novedades en el régimen jurídico aplicable al personal que ejerce funciones ejecutivas en dependencia del Director Gerente de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y en la validez a efectos de prestaciones de cuotas anteriores al alta en el RETA (es decir, la producción de efectos en las prestaciones, tras el ingreso con el correspondiente recargo e intereses, en caso de no solicitar el alta a pesar de reunir los requisitos exigibles): esta circunstancia únicamente será de plena aplicación respecto de las altas formalizadas a partir de 1 de enero de 1994, pero respecto de las altas anteriores a esa fecha solo será aplicable a las prestaciones causadas desde el 1 de enero de 2022.

## 10. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Se modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores señalando que la reducción de jornada para el cuidado de un menor afectado por cáncer, o por cualquier enfermedad grave, se podrá extender hasta los 23 años siempre que persista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente. Adicionalmente,

este derecho a la reducción de jornada se podrá ejercitar por quienes, en su caso, sean el cónyuge o pareja de hecho de la persona enferma.

### **11. Modificación de la Ley que establece el ingreso mínimo vital**

Desde ahora, las comunidades autónomas de régimen foral asumirán, con referencia a su ámbito territorial, las funciones y servicios correspondientes que en esta norma se atribuyen al Instituto Nacional de la Seguridad Social así como, en atención al sistema de financiación de dichas haciendas forales, el pago, en relación con la prestación económica no contributiva de la Seguridad Social del ingreso mínimo vital, en los términos que se acuerde.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

# Principales claves de la reforma laboral 2022

Tras el anuncio del acuerdo para la reforma laboral, en el BOE del día 30 de diciembre se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que, entre otras cuestiones, modifica las modalidades contractuales, establece nuevos mecanismos de flexibilidad y retoma la ultraactividad de los convenios colectivos. La norma entró en vigor al día 31 de diciembre de 2021, a excepción de ciertas materias que entrarán en vigor a los tres meses de la publicación en el BOE. A continuación les explicamos los puntos esenciales para conocer el nuevo marco laboral.

Le informamos que en el BOE de 30 de diciembre se ha procedido a la esperada publicación del acuerdo alcanzado el pasado 23 de diciembre entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME para reformar estructuralmente el mercado laboral español, en aras de combatir la temporalidad y la precariedad del mismo, que da contenido al *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, (en adelante, RDL) que entre otras cuestiones, modifica las modalidades contractuales, establece nuevos mecanismos de flexibilidad y retoma la ultraactividad de los convenios colectivos.

La norma **entró en vigor al día 31 de diciembre de 2021**, a excepción de ciertas materias que entrarán en vigor a los tres meses de la publicación en el BOE del RDL 32/2021.

De manera resumida, las principales novedades las podemos agripar en esto **puntos esenciales para conocer el nuevo marco laboral**:

- 1. Contratos temporales:** Desaparece el contrato por obra o servicio y se redefinen el contrato por circunstancias de la producción y para sustitución del trabajador (antigua interinidad). Se endurecen las sanciones por contratación temporal fraudulenta que se impondrán por cada empleado.
- 2. Contratos formativos:** Se rediseñan los contratos formativos. Se regula así el contrato de formación en alternancia (para compatibilizar la actividad laboral con los procesos formativos) y el contrato destinado a adquirir una práctica profesional adecuada a los niveles de estudios (con una duración máxima de un año).
- 3. Contratos fijos discontinuos:** Se potencia esta figura frente a los temporales. Se puede concertar para la realización de trabajos estacionales o vinculados a actividades de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo intermitentes, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Pueden utilizarse para la ejecución de contratos que, siendo previsibles, sean parte de la actividad ordinaria de la empresa.



**4. ERTE y Mecanismo RED:** Inspirándose en la reciente normativa COVID-19, se modifica la regulación de los ERTE (especialmente los de fuerza mayor) y se crea el llamado Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo con dos modalidades, cíclica y sectorial, que deben activarse por el Consejo de Ministros para permitir la reducción de jornada o suspensión de contratos, incluyendo un fondo para la financiación de prestaciones y exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y costes de formación.

**5. Negociación colectiva y convenios colectivos:** Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio empresarial respecto de los convenios sectoriales salvo en lo relativo a la cuantía del salario. Se recupera la ultraactividad indefinida del convenio: denunciado y concluida la duración del mismo, sin que haya acuerdo o solución para un nuevo convenio, se mantendrá su vigencia.

**6. Subcontratación de servicios:** El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista o subcontratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.

A continuación analizamos **las principales claves de esta reforma laboral 2022.**

### 1. Contratos de duración determinada

En el nuevo artículo 15 del ET desaparecen los contratos temporales tal y como los conocíamos hasta ahora (contratos de obra, interinidad y eventuales). A partir de ahora se podrá distinguir entre dos grandes tipos de contratación temporal según la causa que justifica dicha contratación: *contratos por circunstancias de la producción* y *contratos por sustitución*.

- Se impone como requisito legal expresar **la causa de temporalidad** indicando (i) la causa habilitante de la contratación temporal, (ii) las circunstancias concretas que la justifican y (iii) su conexión con la duración prevista.
- **El contrato temporal por circunstancias de la producción** podrá tener dos causas de temporalidad, con la siguiente duración:

**Causa 1ª el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones** (por tanto, no estacionales o de temporada), incluso de la actividad normal de la empresa, que generen un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere, pudiendo extenderse el contrato **hasta 6 meses** (o, como máximo, hasta 1 año si así lo amplía el convenio sectorial). Se incluye entre las oscilaciones de la actividad las que deriven de las vacaciones anuales.

**Causa 2ª situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada**, para las que las empresas podrán utilizar este contrato **un máximo de 90 días (no continuados) en el año natural**, sin límite de trabajadores.

- Se excluye como causa de temporalidad del contrato por circunstancias de la producción la realización de los trabajos en el marco de **contratas, subcontratas o concesiones administrativas** que constituyan la actividad ordinaria de la empresa.
- **El contrato de sustitución** podrá tener tres causas:

**Causa 1ª** sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso podrá anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir.

**Causa 2ª** completar la jornada reducida (por causas legales o convencionales) por otra persona trabajadora.

**Causa 3ª** cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su

cobertura definitiva mediante contrato fijo, en cuyo caso el contrato no podrá durar más de tres meses, o el plazo inferior que fije el convenio, ni volverse a suscribir con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

- Esta nueva regulación de la contratación temporal **será aplicable a partir del 30 de marzo de 2022**, al fijarse su entrada en vigor a los **3 meses de su publicación en el BOE**. Las empresas podrán seguir aplicando la anterior regulación:

1. en el caso de los contratos de duración determinada suscritos antes del 31 de diciembre de 2021, hasta que se complete su duración máxima y,
2. en el caso de los contratos de duración determinada suscritos desde el 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022, durante 6 meses desde su firma, ya que, para estos contratos, se fija una duración máxima de 6 meses.

- Se facilita que el contrato temporal pueda considerarse indefinido, explicitando la **presunción** de que todo contrato lo es y ajustando en este sentido todas **las situaciones previstas que conllevan adquirir la condición de fijo**:

1. Fraude de Ley: se sustituye la referencia al "fraude de ley" por la alusión al mero incumplimiento de los requisitos legales sin más.
2. Falta de alta en Seguridad Social más allá del período de prueba: se elimina la salvedad de que la naturaleza de la actividad o servicio sea temporal.
3. Encadenamiento de dos o más contratos temporales:

» Por la misma persona: Se reducen el plazo de encadenamiento y el período de referencia, pasando de 24 meses en un período de 30 meses, a 18 meses en un período de 24 meses, incluyendo los períodos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal (ETT).

» En el mismo puesto, por otras personas antes: Se añade que también adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo ocupado antes, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un período de 30 meses, mediante contratos temporales por circunstancias de la producción o mediante ETT.

Estos nuevos límites al encadenamiento de contratos de duración determinada se aplicarán a los contratos suscritos tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley. Y, a los efectos del nuevo cómputo, no se tendrán en cuenta los contratos anteriores salvo a partir del vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

- **Se endurece el régimen sancionador** frente a incumplimientos en materia de contratación temporal al considerar que se ha producido una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas, y al fijar unas cuantías específicas de las sanciones para estos incumplimientos, que irán de un mínimo de 1.000 € a un máximo de 10.000 € (por persona trabajadora).
- Finalmente, y como aspecto muy relevante, se **modifica el sistema de cotización adicional para los contratos temporales** que pasa de penalizar solo las contrataciones inferiores a 5 días a aplicarse a todos los contratos inferiores a 30 días. La penalización consistirá en una tasa fija por cada contrato de 3 veces la cuota por contingencias comunes calculada sobre la base mínima diaria del grupo 8 de cotización. Actualmente, la base diaria vigente del grupo 8 es de 37,53 €, sobre la que aplicando el 23,6% de cuota empresarial y multiplicando por 3, se obtiene a un coste fijo adicional por contrato de 26,6 €.

## 2. Contratos formativos

La modificación del artículo 11 del ET supone la creación de dos figuras nuevas: el contrato de formación en alternancia y el contrato formativo para la obtención de práctica profesional, que vienen a sustituir al contrato para la formación y el aprendizaje y al contrato de trabajo en prácticas.

## 2.1 Contrato de formación en alternancia

- El contrato para la formación y el aprendizaje pasa a denominarse "de formación en alternancia", integrando al de formación dual universitaria creado por la Ley 11/2020. En suma, se trata de que se puedan compatibilizar los estudios en curso con una actividad laboral relacionada con esa formación.
- Se reducen la duración mínima del contrato de 1 año a 3 meses, y la máxima de 3 a 2 años, y será el plan o programa formativo el que las concretará.
- Solo podrá suscribirse un contrato por cada ciclo de formación profesional y titulación universitaria, salvo que respondan a actividades distintas dentro de ciclo o programa formativo.
- El tiempo previo de desempeño de la actividad en la misma empresa que excluye a la persona de este contrato se reduce de 12 a 6 meses. Desaparecen los límites de edad, salvo cuando el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesional de nivel 1 y 2, y de programas públicos o privados del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, en cuyo caso el límite será hasta 30 años.
- A partir de ahora, este contrato podrá concertarse a tiempo parcial.
- No podrá establecerse periodo de prueba
- La persona contratada contará con dos personas tutoras, una designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa.
- La entidad formativa deberá elaborar, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- La duración máxima de la jornada durante el primer año se reduce del 75% al 65%, durante el segundo año se mantiene en un máximo del 85%.
- Se mantiene la prohibición de horas extras, pero se introduce una excepción a la prohibición de trabajo nocturno y a turnos cuando las actividades formativas no puedan desarrollarse en otros periodos debido a la naturaleza de la actividad.
- Se establece un límite mínimo a la retribución fijada en proporción al tiempo de trabajo, que no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo, de la fijada en convenio.

## 2.2 Contrato formativo para la obtención de práctica profesional

- El contrato de trabajo en prácticas pasa a denominarse "para la obtención de la práctica profesional" (práctica que deberá ser adecuada al nivel de los estudios concluidos).
- Se reduce de 5 a 3 años (de 7 a 5, para discapacitados) el plazo hábil para suscribir este contrato desde la terminación de los estudios, y se reduce también de 2 a 1 año (o a la duración inferior que fije el convenio colectivo) la duración máxima de esta modalidad contractual.
- Como novedad, se excluye de este contrato a quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses.
- Se introduce la obligación de la empresa de elaborar un plan formativo individual, con el contenido de la práctica profesional, y de asignar tutor/a.
- La retribución ya no podrá reducirse hasta el 60% el primer año y hasta 75% el segundo año de vigencia del contrato, sino que deberá ser la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- Se introduce la prohibición de realizar horas extras, salvo las de fuerza mayor.
- Al término del contrato deberá certificarse el contenido de la práctica realizada.

### 2.3 Novedades comunes a ambos contratos formativos

- La **entrada en vigor de la nueva regulación se producirá a los 3 meses de su publicación en el BOE, esto es, a partir del 30 de marzo de 2022**, completando su duración máxima conforme a la norma anterior los contratos anteriores.
- Ambos contratos formativos, que se formalizaran por escrito, deberán incluir el texto del plan formativo individual.
- Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social.
- Las empresas en ERTE o acogidas al Mecanismo RED podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- Las empresas podrán solicitar al SEPE información sobre contratos formativos suscritos con anterioridad a fin de comprobar los límites de duración máxima.

### 3. Contrato fijos discontinuos

- La **entrada en vigor de los cambios en esta materia se producirá a los 3 meses de su publicación en el BOE**, esto es, a partir del 30 de marzo de 2022.
- El contrato fijo discontinuo pasa a incluir no solo los trabajos de naturaleza estacional o de temporada, sino también aquellos de prestación intermitente, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (que dejan, por tanto, de estar sujetos a la regulación del contrato a tiempo parcial).
- Se reconduce a las empresas ordinariamente contratistas a la suscripción de contratos fijos discontinuos con sus trabajadores adscritos a las contrataciones, cuyos periodos de inactividad (i) sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones y (ii) no podrán extenderse más allá del plazo máximo que fije el convenio sectorial o, en su defecto, tres meses, más allá del cual la empresa deberá recurrir a las medidas coyunturales que prevé el ET.
- Las ETT también podrán suscribir estos contratos con sus trabajadores cedidos.
- La norma sigue remitiéndose al convenio colectivo (y ahora también, en su defecto, al acuerdo de empresa) para regular el orden y la forma de los llamamientos, pero se fija ahora por Ley que el llamamiento deberá realizarse por escrito o constar debidamente notificado a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.
- Los convenios colectivos sectoriales podrán dotar de contenido (opciones de empleo y formación) los periodos de inactividad.
- Se amplía a todos los convenios colectivos (no solo sectoriales), la posibilidad de acordar la celebración a tiempo parcial de contratos fijos-discontinuos
- Se pone fin a la problemática relativa al "cálculo la antigüedad" de las personas fijas discontinuas, disponiéndose que se calculará teniendo en cuenta toda la duración efectiva de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestado, salvo para determinar aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

### 4. Extinción de los contratos indefinidos adscritos a obra del sector de la construcción

En el sector de la construcción, se modifica la Ley 32/2006 para permitir la extinción de los contratos indefinidos adscritos a una obra por motivos inherentes a la persona trabajadora, que operará del siguiente modo:

- Con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra, la persona trabajadora deberá

recibir de la empresa una propuesta de recolocación en otra obra, por escrito (como anexo al contrato) y previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

- Recibida la propuesta, el contrato podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias (debiendo la empresa comunicar la extinción con 15 días de antelación, salvo en el primer supuesto):
  1. Que la persona rechace la propuesta (expresamente o por silencio si no responde en el plazo de 7 días).
  2. Que, incluso tras recibir la formación, la cualificación de la persona no resulte adecuada a las nuevas obras en la misma provincia.
  3. Que exista un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones.
  4. Que la empresa no tenga otras obras en la provincia acordes a la cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional de la persona.
- La extinción del contrato por esta vía dará lugar a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.
- Se ha modificado también la Ley General de Seguridad Social para considerar esta causa de extinción como situación legal de desempleo a efectos de poder acceder a la prestación correspondiente.

## 5. Facilidades a los ERTE e impulso de la formación durante su aplicación

- Se acortan algunos de los plazos de la tramitación del ERTE, lo que permitirá una respuesta más ágil:
  1. En empresas de menos de 50 personas en plantilla, la duración máxima del período de consultas se reduce de 15 días a 7 días.
  2. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa se reduce de 7 a 5 días, y de 15 a 10 días en el caso de que algún centro de trabajo carezca de representación legal de los trabajadores (RLT).
- Igualmente, se facilitan algunos trámites del ERTE, lo que también podrá contribuir a una gestión más rápida:
  1. Se permite la prórroga de los ERTE por causas empresariales, previa propuesta de la empresa y negociación con la representación de los trabajadores en un período de consultas de 5 días de duración como máximo. La empresa deberá comunicar su decisión a la Autoridad Laboral en el plazo de 7 días.
  2. Durante la aplicación del ERTE, la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras en función de las alteraciones de la causa, previa información a la RLT y comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).
  3. Se prescinde del informe previo de la ITSS en los ERTE por fuerza mayor por impedimento o limitación.
- La norma impone, si es viable, priorizar la reducción de jornada frente a la suspensión de los contratos.
- Se trae a la Ley el procedimiento del ERTE por fuerza mayor temporal (ordinario), antes solo desarrollado en los arts. 31 y siguientes del RD1483/2012.
- Tras la experiencia de los ERTE COVID, se incorpora a la Ley la regulación de los ERTE por fuerza

mayor por impedimento o limitación de la actividad normalizada de la empresa, derivada de un acto de autoridad (fuerza mayor impropia), que no requerirá informe previo de la ITSS.

- Se refuerza la prohibición de realizar nuevas contrataciones durante el ERTE tipificando su incumplimiento como infracción grave (una infracción cometida por cada persona contratada) y la de realizar externalizaciones durante el ERTE tipificando su incumplimiento como infracción muy grave.
- La prohibición de realizar nuevas contrataciones durante el ERTE se exceptiona para los contratos formativos y si las personas afectadas por el ERTE no pueden atender la tarea por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a la RLT.
- Se incorpora a la Ley General de Seguridad Social (LGSS) la regulación de la cotización durante el ERTE, recogida antes en la Orden de Cotización anual.
- Las empresas que, durante el ERTE, desarrollen acciones formativas para las personas afectadas (que deberán respetar los descansos legales y derechos de conciliación), optarán a los siguientes beneficios:
  1. Tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones de formación programada (art. 9.7 Ley 30/2015).
  2. En casos de ERTE por causas empresariales, podrán acogerse a una exención del 20% en la cotización empresarial a la Seguridad Social sujeta a compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses que, en caso de incumplimiento, obligará tan solo al reintegro de la cotización indebidamente no ingresada correspondiente a la persona trabajadora afectada.
- Se facilitan también los ERTE por fuerza mayor, ordinario y por impedimento o limitación, mediante la posibilidad de acceder a exenciones en la cotización empresarial del 90%, sujetas también al compromiso de mantenimiento del empleo en los términos expuestos.

## 6. El nuevo Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

- Se crea esta nueva vía para la reducción de jornada o la suspensión de contratos por causas empresariales.
- El acceso a este Mecanismo estará sujeto a una doble intervención pública:
  1. En primer lugar, será necesario que el Gobierno active temporalmente esta posibilidad en alguno de los supuestos previstos, a saber:
    1. Cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que lo aconseje (modalidad cíclica), que no podrá extenderse más de un año.
    2. Cuando se aprecie una obsolescencia formativa y de capacitación en el sector (modalidad sectorial), con duración máxima inicial de un año, ampliable con hasta 2 prórrogas de 6 meses.
  - A continuación, será necesario, en el caso de cada empresa, instar el correspondiente procedimiento administrativo (acompañando, en el caso de la modalidad sectorial, un plan de recualificación de las personas afectadas) y obtener, previo período de consultas con la RLT (15 días o 7 en empresas de menos de 50 trabajadores) y previo informe de la ITSS (7 días), la autorización administrativa requerida (plazo de resolución de 7 días y silencio administrativo positivo), si entiende la Autoridad Laboral que la situación cíclica o sectorial temporal concurre en la empresa.
  - Mientras siga activo el Mecanismo RED, cabrá la prórroga de la medida previo período de consultas con la representación de los trabajadores durante 5 días.
  - Al igual que en los ERTE, tendrá prioridad la reducción de jornada frente a la suspensión de contratos, si es viable; durante la aplicación del Mecanismo RED en la empresa, esta podrá afectar y desafectar trabajadores y estará sujeta a la misma prohibición de realizar horas extras, nuevas contrataciones o externalizaciones de actividad.

- Se promueve el recurso a este Mecanismo RED, y el desarrollo de acciones formativas durante su aplicación, mediante exenciones en la cuota empresarial por contingencias comunes, con sujeción al mismo compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses previsto para las exenciones de los ERTE:
1. En el caso de la modalidad cíclica, se establecen unos porcentajes decrecientes por períodos de 4 meses a contar desde la activación por el Gobierno del Mecanismo RED: 60% el primer cuatrimestre, 30% el segundo cuatrimestre y 20% el último cuatrimestre.
  2. En el caso de la modalidad sectorial, las empresas podrán acogerse a una exención del 20% en la cotización empresarial a la Seguridad Social, solo si desarrollan acciones formativas para las personas afectadas.
- La suspensión de contrato o reducción de jornada por esta vía no es situación legal de desempleo, ya que la norma ha previsto una prestación de Seguridad Social específica (prestación del Mecanismo RED), que recoge la experiencia de los ERTE COVID, y gestionará el SEPE conforme al siguiente régimen:
1. No se requiere acreditar un periodo mínimo de cotización previo.
  2. La relación laboral debe ser previa a la activación del Mecanismo RED.
  3. Esta prestación es incompatible con las prestaciones o subsidios por desempleo, la prestación por cese de actividad, la Renta Activa de Inserción u otras prestaciones, salvo que ya fuesen compatibles con el trabajo.
  4. Su solicitud será colectiva a cargo de la empresa en el plazo de un mes desde la autorización a la empresa para aplicar el Mecanismo RED.
  5. La cuantía de la prestación será (durante toda la vigencia del Mecanismo RED) un 70% de la base reguladora, equivalente a la del desempleo, con el tope del 225% del IPREM.
  6. La prestación podrá extenderse durante toda la vigencia del Mecanismo RED en la empresa y no consumirá desempleo.

## **7. Negociación colectiva: convenios colectivos**

### **7.1 En materia de contratistas y subcontratistas se aplicará siempre un convenio de sector**

- El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.
- El convenio de empresa solo podrá aplicarse por la contratista o subcontratista si determina mejores condiciones salariales que el sectorial que resulte de aplicación.
- Esta medida no será aplicable en los casos de contratistas y subcontratistas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre

### **7.2. Fin de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial**

- Se elimina la posibilidad de que el convenio de empresa, durante la vigencia del convenio de ámbito superior, tenga prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- Así, las empresas con convenio de empresa propio, publicados con anterioridad a este Real Decreto-Ley, cuyas tablas salariales sean inferiores a las del convenio superior aplicable, quedarán sujetas a estas tablas una vez que el convenio de empresa pierda su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma en el BOE.
- En todo caso, los convenios colectivos deberán adaptarse a esta modificación en el plazo de 6

meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.

- **7.3 Se recupera la ultraactividad indefinida** Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales. Asimismo, y siempre que exista pacto expreso, las partes podrán someterse a los procesos de arbitraje regulados por los acuerdos interprofesionales. En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.
- Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en la nueva norma.

## 8. Otras cuestiones de interés

Entre otras, algunas cuestiones relevantes que también regula la norma son las siguientes:

- **Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad:** Con la inclusión en el ET de una nueva disposición adicional vigesimocuarta el Gobierno se compromete a efectuar una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en este RDL mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores. Dicha evaluación deberá repetirse cada dos años
- Se **prorroga hasta el 28 de febrero de 2022 la tramitación y efectos de los ERTE** por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/2021.
- Se **prorroga** de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el **salario mínimo interprofesional (SMI)** para 2021 hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo para 2022.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,



# Lo que debemos saber de la reforma de las pensiones 2022

En el BOE del día 29 de diciembre se ha aprobado, con efectos desde el 1 de enero de 2022, la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones (que incluye la primera reforma del sistema de pensiones). Las medidas afectan a materias tan relevantes como la revalorización de las pensiones, la jubilación anticipada, el fomento al envejecimiento activo, la prestación por viudedad, la jubilación forzosa y el incremento de un 0,6% de la cotización con la finalidad de preservar el equilibrio entre generaciones.

Le informamos que se ha publicado en el BOE del día 29 de diciembre la primera reforma del sistema de pensiones, mediante *la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones*, que contiene importantes y relevantes novedades en materia de Seguridad Social y que entró en vigor el pasado **1 de enero de 2022**.

## Principales novedades

### 1. Nueva fórmula de revalorización para el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones

Se fija una nueva fórmula para la revalorización y garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones. Concretamente se prevé que las pensiones mantendrán su poder adquisitivo. Así, las pensiones contributivas se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior.

Cada cinco años el Gobierno y los interlocutores sociales realizarán una evaluación periódica de los efectos de la revalorización al objeto de hacer una propuesta de actualización, si lo considerasen necesario, para mantener el poder adquisitivo de las pensiones.

### 2. Medidas para favorecer el acercamiento voluntario de la edad efectiva de jubilación a la edad ordinaria

La Ley 21/2021 contempla medidas destinadas a la aproximación de la edad efectiva de jubilación a la edad ordinaria.

#### a. Jubilación anticipada voluntaria

Se revisan los coeficientes reductores a aplicar al importe de la pensión resultante en caso de jubilación

anticipada voluntaria para favorecer una vida profesional más larga. Dichos coeficientes se aplicarán a cada mes o fracción que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación ordinaria en función el período de cotización acreditado. Los coeficientes reductores oscilarán de un máximo del 21% -en los casos en los que la jubilación se anticipa el máximo de 24 meses- a un mínimo del 2,81% -cuando tan sólo se adelanta un mes-.

A partir del 1 de enero de 2024, si la pensión resultante es superior al límite máximo de la pensión de la Seguridad Social, los coeficientes reductores se aplicarán sobre la pensión respetando la limitación máxima prevista cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se regula un período transitorio de 10 años computados desde el 1 de enero de 2024 (sometido al cumplimiento de determinados requisitos).

El régimen indicado no será de aplicación a las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de enero de 2022 (siempre que con posterioridad no vuelvan a estar incluidas, en cualquier régimen de la seguridad social, por un período superior a 12 meses), ni tampoco en los supuestos en los que las personas han resultado afectadas por un despido colectivo o en virtud de un convenio colectivo, acuerdo colectivo de empresa o un procedimiento concursal, aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva ley; esto es, antes del 1 de enero de 2022.

No obstante, para el reconocimiento del derecho a pensión en los supuestos anteriores, la entidad gestora aplicará la legislación que esté vigente en la fecha del hecho causante de la misma, cuando resulte más favorable a estas personas.

#### **b. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador**

Se incorporan como causas adicionales de extinción contractual todas las causas por razones objetivas y la resolución voluntaria por parte del trabajador derivada de los supuestos previstos en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial y extinción del contrato a instancias del trabajador por incumplimientos graves previsto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, se fija un coeficiente reductor a aplicar al importe de la pensión resultante con carácter mensual y no trimestral y se modifican igualmente las cuantías de dichos coeficientes. El coeficiente a aplicar vendrá determinado por dos variables: (i) cada mes o fracción que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación ordinaria y (ii) el período de cotización acreditado. Los coeficientes reductores oscilarán de un máximo del 30% -en los casos en los que la jubilación se anticipa 48 meses- a un mínimo del 0,5% -para el supuesto de que el hecho causante se adelante 1 mes-.

#### **c. Jubilación anticipada por razón de la actividad y discapacidad**

En primer lugar, en relación a la jubilación por razón de actividad se modifica el procedimiento de su solicitud y la fijación de los indicadores de peligrosidad, penosidad o toxicidad que permitan la acreditación de estas circunstancias, una cuestión que será objeto de desarrollo reglamentario y que permitirá la aprobación de decretos que estipulen coeficientes reductores de la edad en determinados sectores de actividad.

Los coeficientes reductores de la edad aplicables se revisarán como máximo cada 10 años.

Estos coeficientes reductores no darán lugar a que el interesado pueda acceder a la jubilación con una edad inferior a los 52 años, ni serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, el complemento económico regulador en el artículo 210.2 del TRLGSS y cualquier otra modalidad de jubilación anticipada. Estas limitaciones serán también aplicadas a los coeficientes reductores de la edad en los casos de jubilación por discapacidad.

#### **d. Jubilación demorada**

Se establecen medidas para incentivar la prolongación de la vida activa más allá de la edad legal ordinaria de jubilación que resulte aplicable en cada caso.

- Se prevé la exención de cotizar por contingencia comunes -a excepción de la incapacidad temporal derivada de dichas contingencias- respecto de los trabajadores por cuenta ajena que hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación. La exención también incluirá las cotizaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Los periodos en los que resulte aplicación esta exención serán computados como cotizados a los efectos de acceso y determinación de la cuantía de las prestaciones.
- Asimismo, los trabajadores por cuenta propia con una edad igual o superior a 65 años quedarán exentos de cotizar a la seguridad social, salvo por incapacidad temporal y por contingencias profesionales.
- Se estipula el abono de un complemento económico para aquellos trabajadores que continúen en activo a pesar de que, en el momento de alcanzar la edad de jubilación ordinaria, cumplieran los requisitos de cotización que les permitiría acceder a la pensión de jubilación. Dicho complemento no resultará compatible con el acceso al envejecimiento activo y se podrá percibir de cualquiera de las siguientes formas, a elección del interesado:
  - Un 4% adicional sobre cada año completo cotizado entre la fecha en que se cumplió la edad de jubilación y el hecho causante a la pensión.
  - Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la edad del hecho causante de la pensión conforme a una fórmula que depende de los años cotizados.
  - Una combinación de las dos anteriores (pendiente de desarrollo por vía reglamentaria).

#### **e. Jubilación activa**

La principal novedad reside en que deberá transcurrir al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial, o por cuenta propia.

No será exigible que las empresas no hayan adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad para poder optar por esta opción. Ni tampoco será preciso que, una vez iniciada, la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deba mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio.

#### **f. Jubilación forzosa**

Los convenios colectivos solo podrán imponerla cuando (i) el trabajador tenga una edad igual o superior a los 68 años; (ii) cumpla los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria de jubilación; y (iii) la medida esté vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador.

Excepcionalmente, esta edad de jubilación podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación en los supuestos en los que la tasa de ocupación femenina, en alguna de las actividades económicas correspondiente al ámbito funcional del convenio, sea inferior al 20%, debiendo contratarse en estos supuestos, simultáneamente, a una mujer de forma indefinida y a tiempo completo. En el CNAE al que esté adscrito el afectado debe concurrir una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de trabajadores a la fecha de efectos de la decisión extintiva.

La decisión extintiva de la relación laboral a través de esta modalidad deberá ser comunicada, con carácter previo, tanto a los representantes legales de los trabajadores como al propio trabajador.

Con carácter transitorio, las cláusulas en vigor pactadas en los convenios colectivos suscritos antes del 1

de enero de 2022 mantendrán su validez hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada en el convenio colectivo de que se trate. Y resultará de aplicación íntegra a los convenios colectivos que se suscriban a partir de dicha fecha.

#### **g. Reducción de la cotización para trabajadores mayores de 62 años en procesos de incapacidad temporal**

Se reducen en un 75% las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores mayores de 62 años.

### **3. Mecanismo de equidad intergeneracional**

Con el espíritu de fortalecer el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad de la Seguridad Social en el largo plazo, se establece un mecanismo de equidad intergeneracional.

Como primer componente de ese mecanismo, a partir de 2023 se incrementará de la cotización en 0,6 puntos porcentuales, siguiendo la estructura de la actual distribución entre empresa y trabajador. Esta cotización se mantendrá hasta 2032.

### **4. Otras medidas previstas en la Ley 21/2021**

- Se mantiene la actual cláusula de salvaguarda para la aplicación de las condiciones de jubilación previas a la Ley 27/2011. Así, se mantiene aplicables a las legislaciones anteriores para causar derecho a la pensión de jubilación a las personas que: (i) hayan extinguido su contrato antes el 1 de abril de 2013; o (ii) hayan visto suspendida o extinguida su relación laboral como consecuencias de expedientes de regulación de empleo o convenios colectivos de cualquier ámbito por decisiones de procedimiento concursales. En ambos casos, y desde entonces, no deberán haberse reincorporado al mercado laboral.
- Se establece un complemento económico para aquellas personas que hayan accedido a una pensión de jubilación de forma anticipada entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre 2021, en determinados supuestos de largos periodos de cotización.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,