

The logo for AdminaGés, featuring a stylized '@' symbol in blue and black, followed by the word 'AdminaGés' in a bold, blue, sans-serif font. The '@' symbol is composed of a blue circle with a white '@' inside, and the rest of the logo is in blue.

AdminaGés

A close-up photograph of a woman with dark hair tied back, wearing black-rimmed glasses and a light blue button-down shirt. She is smiling and looking down at a notebook, holding a yellow pencil. The background is a blurred office setting with windows and other people.

E-DOSSIER

NOVEDADES LABORALES 2022

**LAS CLAVES PARA OPTIMIZAR
LA GESTIÓN LABORAL DEL 2022**

PRINCIPALES NOVEDADES LABORALES 2022

Una vez publicada la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 (Ley 22/2021), la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021) y la Ley de reforma de las pensiones (Ley 21/2021), las novedades más relevantes en el ámbito laboral para el año 2022, son las siguientes:

COTIZACIONES SOCIALES

Régimen General: la base máxima de cotización se incrementa después de dos años consecutivos sin revisarse, y se sitúa en los 4.139,40 € mensuales, o 137,98 € diarios, mientras que las bases mínimas, por ahora se mantienen invariables, en la medida en que se prevé su incremento en el mismo porcentaje en que aumente el Salario Mínimo Interprofesional, que por ahora se ha mantenido congelado desde 01/09/2021, por lo que salvo futura variación del SMI, las bases mínimas serán: para el grupo I de 1.572,30 €, para el grupo II de 1.303,80 € y para el grupo III de 1.134,30 €, finalmente para los grupos del IV al VII resulta una base mínima que coincide con tope mínimo de cotización y que se mantiene en 1.125,90, €.

Tipos de cotización: no varían y por ello según la Ley de Presupuestos, los tipos se mantienen para 2022, y serán los siguientes:

CONTRATO INDEFINIDO

(También a tiempo parcial, así como de duración determinada en modalidades de contratos formativos en prácticas, de relevo e interinidad y cualquier modalidad con discapacitados)

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	5,50%	0,20%	0,60%	29,90%
TRABAJADOR	4,70%	1,55%	-----	0,10%	6,35%
	28,30	7,05	0,20	0,70	36,25

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

CONTRATO TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL

	CONTINGENCIAS COMUNES	DESEMPLEO	FOGASA	F.P.	TOTAL
EMPRESA	23,60%	6,70%	0,20%	0,60%	31,10%
TRABAJADOR	4,70%	1,60%	-----	0,10%	6,40%
	28,30	8,30	0,20	0,70	37,50

HORAS EXTRAORDINARIAS

	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Horas normales	23,60%	4,70%	28,30%
Horas fuerza mayor	12,00%	2,00%	14,00%

Autónomos: se incrementa tanto la base máxima de cotización que se fija en los 4.139,40€, como la base mínima que se fija en los 960,60€. Debe recordarse que desde el 01/01/2019, resulta obligatorio en todo caso para el autónomo, la cobertura de las contingencias profesionales, la de la prestación por cese de actividad y la de formación, el resultado de todo ello es que los tipos aplicables al autónomo en 2022 son los siguientes: se mantiene en 28,30% para contingencias comunes; el 1,30% para las contingencias profesionales; el 0,9% para el cese de actividad; y el 0,10% para la formación profesional. De todo lo cual resulta una cuota mínima de autónomos de 293,94€, y una cuota máxima de 1.266,66€, que se obtienen por aplicación del tipo total que queda fijado en 30,6%.

Respecto de los llamados autónomos societarios, así como también para los autónomos que, en algún momento del año 2021, y de manera simultánea, hayan tenido contratados a su servicio, a un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10, la base mínima se incrementa para ambos, hasta los 1.234,80€, resultando de ello una cuota mínima de 377,84€.

En todo caso, debe tenerse en cuenta la posible aplicación de bonificaciones de la Ley 14/2013 de Apoyo a Emprendedores, y normas posteriores como la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, si bien respecto de la conocida como tarifa plana de autónomos, debe recordarse que desde 2019 se fijó, para las nuevas altas en 60€ mensuales, con la inclusión de la cobertura de contingencias profesionales.

Contratos de Formación: se prevé el incremento de cuotas, desde el 1 de enero de 2022, y respecto de las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2021, en el mismo porcentaje que aumente la base mínima del Régimen General de la Seguridad Social, con lo que mientras esta se mantenga invariable por la no revisión del SMI, las cuantías seguirán siendo las siguientes: 51,05€ por contingencias comunes (42,56 a cargo del empresario y 8,49 a cargo del trabajador); 5,85 por contingencias profesionales a cargo exclusivo del empresario; 3,23 por FOGASA a cargo exclusivo del empresario; y si hubiera que cotizar al desempleo la base sería la mínima de cotización con los tipos y distribución de la contratación indefinida.

Sistema Especial Agrario por cuenta ajena: para las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se prevé también su incremento, 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 salario mínimo interprofesional, por lo que, por ahora, y salvo posterior subida del SMI, se mantienen invariables. Las bases máximas, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, a partir del 1 de enero de 2022, serán de 4139,40€ mensuales.

Sistema Especial Agrario por cuenta propia: la base mínima queda fijada en 960,60€. Se mantiene la misma variación de tipos en función del tramo de base de que se trate, así: el 18,75% en el tramo que va desde los 960,60 a los 1.152,60€; y el 26,50% con bases de cotización superiores a la anterior cantidad. Para la mejora voluntaria de Incapacidad Temporal, el tipo adicional será del 3,30%, o el 2,80% si el interesado está acogido a la protección por contingencias profesionales. En el supuesto de que los interesados no hubiesen optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando, en concepto de cobertura de las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida, el tipo del 1,00%. Los trabajadores que no hayan optado por dar cobertura a la totalidad de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional del 0,1% sobre la base para dar cobertura a las prestaciones de riesgo durante el embarazo y lactancia. Se aplicará el 2,20% para la prestación por cese de actividad, a aquellos trabajadores que se acojan voluntariamente a ella.

Sistema Especial de Empleados del Hogar: se prevé que las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán aplicando a la escala de retribuciones mensuales y a la base de cotización correspondiente vigente en 2021, el aumento que experimente en 2022 el Salario Mínimo Interprofesional, por lo que, salvo posterior revisión del mismo, las bases permanecen invariables respecto de las vigentes a 31/12/2021. Los tipos de cotización serán del 28,30%, de los que el 23,60% será a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado. Adicionalmente se mantiene para 2022, la reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes, para los trabajadores contratados y que se incorporen al citado Sistema Especial de Empleados del Hogar, así como también seguirá resultando aplicable a aquellos que ya estuvieran incluidos en dicho régimen y que se hubieran incorporado a partir del 01/01/2012.

PENSIONES

La Ley de Presupuestos Generales prevé la suspensión para el año 2022, del sistema legal de revalorización de las pensiones previsto en el art. 58 LGSS, por lo que nuevamente se ha adoptado un sistema específico de revalorización para las pensiones del 2022, que fija la revalorización de las pensiones contributivas en un 2,5% respecto del importe que han tenido en 2021, y en un 3 para las pensiones no contributivas. Por otra parte, habiéndose producido una desviación positiva entre el incremento estimado que se fijó al inicio de 2021 (0,9%) y la inflación finalmente producida (2,5%), ello supone el abono de una paga adicional para los pensionistas, que viene a compensar esa diferencia en importe de un 1,6% adicional que se cobrará en una paga en enero de 2022.

- El tope máximo de las pensiones públicas para el 2022 se fija en **2.819,18€ brutos mensuales**, y en cómputo anual **39.468,52€**.

Las pensiones mínimas anuales quedan fijadas en las siguientes cuantías:

JUBILACIÓN

- Con 65 o más años con cónyuge a cargo = 12.467,00 €
- Con 65 o más sin cónyuge a cargo y unidad económica unipersonal (ueu)=10.103,80 €

- Con 65 o más con cónyuge no a cargo = 9.590,00 €
- Menor de 65 años con cónyuge a cargo = 11.688,60 €
- Menor de 65 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.452,80 €
- Menor de 65 años con cónyuge no a cargo = 8.934,80 €

INCAPACIDAD PERMANENTE

- Gran Invalidez con cónyuge a cargo = 18.701,20 €
- Gran Invalidez sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 15.156,40 €
- Gran Invalidez con cónyuge no a cargo = 14.385,00 €
- Absoluta con cónyuge a cargo = 12.467,00 €
- Absoluta sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 10.103,80 €
- Absoluta con cónyuge no a cargo = 9.590,00 €
- Total con 65 años y con cónyuge a cargo = 12.467,00 €
- Total con 65 años y sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 10.103,80 €
- Total "cualificada" edad entre 60 y 64 años con cónyuge a cargo = 11.688,60 €
- Total "cualificada" edad entre 60 y 64 años sin cónyuge a cargo y u.e.u. = 9.452,80 €

VIUDEDAD

- Titular con cargas familiares = 11.688,60 €
- 65 años o más o discapacidad igual o superior al 65% = 10.103,80 €
- Entre 60 y 64 años = 9.452,80 €
- Menor de 60 años = 7.655,20 €

OTRAS PENSIONES

- Orfandad y a favor de familiares por beneficiario = 3.089,80 €
- SOVI no concurrente = 6.470,80 €
- SOVI concurrente = 6.280,40 €
- La cuantía de las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez se fija en 5.899,60 €.
- Las cuantías del **Ingreso Mínimo Vital** se incrementan para 2022 en un 3%.

INTERÉS LEGAL DEL DINERO

Se fija el tipo de interés legal del dinero para 2022, que se mantiene en el 3%, interés que es el que sirve de referencia -más 2 puntos- para la ejecución de sentencias líquidas ante los Juzgados de lo Social. El interés de demora se mantiene en el 3.75 %.

CUANTÍA DEL INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

La Ley de Presupuestos fija las cuantías del IPREM para 2022 en las siguientes:

- IPREM diario 19,30 €
- IPREM mensual 579,02 €
- IPREM anual 6.948,24 €
- En los supuestos en que el IPREM sustituyó al SMI y la norma se refiriese al SMI en cómputo anual, el IPREM será de 8.106,28€, salvo que en dichas normas se excluyera expresamente las pagas extraordinarias, en cuyo caso la cuantía será de 6.948,24€.

MANTENIMIENTO DE LAS CUANTÍAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

No se ha modificado por ahora, la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional que recordamos, fue revisado en septiembre de 2021 mediante el RD 817/2021, manteniéndose sus cuantías en las siguientes:

- SMI diario 32,17 €
- SMI mensual 965,00 €
- SMI anual 13.510,00 € (14 pagas)

OBLIGATORIEDAD DE LOS PLANES DE IGUALDAD PARA EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES

El RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció la progresiva obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad para las empresas en función del número de trabajadores. Se inició con las que tuvieran 250 o más trabajadores (2019), luego entre 151 y 250 trabajadores (2020), luego entre 101 y 150 y finalmente y por lo que ahora interesa, a partir del 7 de marzo de 2022, resultará ya obligatorio para las empresas de entre 50 y 100 trabajadores. Debe tenerse en cuenta que, al mismo tiempo, el RD-Ley 6/2019, modificó la regulación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, para fijar sanciones de hasta 6.250€ en caso de incumplimiento de dicha obligación empresarial.

REFORMA LABORAL I: CONTRATACION TEMPORAL

Se introducen diversas modificaciones relevantes en materia de contratación temporal:

- Sólo se podrán concertar dos tipos de contratos temporales: por circunstancias de la producción y para la sustitución de trabajadores, desapareciendo el contrato de obra y servicio determinado que ya no se podrá concertar, si bien se mantienen hasta que agoten su duración pactada los que se encuentren actualmente vigentes.
- Se convierte en indefinido el trabajador que en un período de 24 meses haya estado contratado durante al menos 18 meses mediante 2 o más contratos temporales, y ello directamente o a través de un ETT. Antes se exigía superar los 24 meses en un período de 30.
- Se desincentiva la utilización fraudulenta de la contratación temporal, regulando una infracción y por lo tanto una sanción por cada contrato temporal en fraudulento.
- Se desincentiva también la contratación de corta duración, con una cotización adicional en contratos de duración inferior a 30 días, por importe de 26,57- euros a abonar a la finalización de cada contrato. Se excepcionan de la medida los contratos por sustitución, los del Sistema Especial Agrario y del Empleados del Hogar, así como los del RE de la Minería del Carbón.

REFORMA LABORAL II: CONTRATOS FORMATIVOS Y FIJOS DISCONTINUOS

Contratos formativos: se introducen novedades no sustanciales en los contratos formativos que pasan a poderse concertar a tiempo parcial, dándoseles una nueva denominación, así se denominará contrato de formación en alternancia a los anteriores contratos de formación, y se denominará contrato para la obtención de la práctica profesional a los anteriores contratos de prácticas.

Fijos discontinuos: ante la pretensión de limitar la utilización de la contratación temporal, reduciéndose los tipos de contrato temporal, en su lugar, la reforma laboral pretende potenciar la figura del contrato fijo discontinuo, como forma de adaptar la contratación a actividades cíclicas, estacionales o vinculadas a actividades productivas de

temporada. Como novedad se podrá concertar este tipo de contratos por las ETT si bien respetando los requisitos de causalidad propios del contrato temporal, y, en segundo lugar, se va a permitir o se pretende que se pueda vincular este tipo de contratación a las necesidades de contratación que derivan de la existencia de una contrata o una subcontrata.

REFORMA LABORAL III: MODIFICACIONES EN RELACION CON LOS ERTES

Se introduce en la regulación común del E.T. diversas de las experiencias que en materia de ERTES, se han desarrollado y se han mostrado eficientes durante el tiempo de la pandemia del COVID-19. Así, se mantiene la regulación de los ERTES ETOP con alguna flexibilización, se desarrolla la regulación, hasta entonces muy reducida, de los ERTES por fuerza mayor, y adicionalmente se crea una nueva modalidad denominada "Mecanismo RED de Flexibilización y Estabilización del empleo" que permite la reducción de jornada, o la suspensión de contratos siempre sea el Gobierno quien active ese mecanismo, por concurrir causas empresariales, las cuales pueden ser debidas a dos tipos diferentes de causas:

- Cíclicas: casos derivados de una adversa coyuntura macroeconómica
- Sectoriales: casos de obsolescencia formativa y de capacitación en el sector.

REFORMA LABORAL IV: NOVEDADES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se introducen novedades en materia de negociación colectiva que son las siguientes:

- Desaparece la prioridad aplicativa del convenio de empresa, pero ello sólo en materia salarial, debiendo tener que acudir a los salarios del Convenio del sector, si es que el mismo existe.
- Se recupera la ultraactividad indefinida de los Convenios Colectivos que había sido suprimida en la reforma laboral de 2021. Es decir, una vez denunciado, el Convenio no pierde vigencia, sino hasta el momento en el que se acuerde un nuevo Convenio.

- Los convenios ya negociados y que se estén aplicando en el momento de la entrada en vigor de la reforma, se regirán por la anterior regulación, y la nueva regulación se empezará a aplicar cuando pierdan vigor esos Convenios, o a partir del plazo de un año desde la entrada en vigor de la norma, y es a partir de entonces, que se concede un plazo de 6 meses adicionales para adaptar el convenio a la nueva regulación en materia salarial.

REFORMA LABORAL V: NOVEDADES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN

Se convierte en norma lo que habían empezado a decir algunas Sentencias, y es que el Convenio de aplicación en las empresas contratistas y subcontratistas será el correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia del objeto social o la forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. En todo caso, también se señala que cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 E.T., que es el artículo que prevé la vinculación al Convenio de sector en materia salarial.

REFORMA DE LAS PENSIONES

Finalmente se ha aprobado una norma específica de revisión de la regulación pensiones en materia de Seguridad Social que contiene, entre otras las siguientes novedades:

- Se deroga definitivamente el Índice de Revalorización de las pensiones contenido en el art. 58 LGSS, con la intención de aplicar para el futuro la referencia al IPC real.
- Se endurecen los coeficientes reductores de la pensión en supuestos de acceso a la jubilación anticipada voluntaria, si bien dicha reforma no se aplicará hasta 01/01/2024, y además se aplicará de forma gradual y progresiva hasta el año 2033.
- Se amplían los supuestos que permiten el acceso a la jubilación anticipada involuntaria incluyendo los supuestos de extinción de la relación laboral por traslado, modificaciones sustanciales, incumplimiento del empresario o violencia de género.
- Se incentiva el retraso en el acceso a la jubilación, reconociendo bien un porcentaje adicional o bien el abono de una cantidad a tanto alzado, por cada año adicional de trabajo por encima de la edad legal de jubilación.
- Se flexibiliza el acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho, pues ya no se exige el requisito de la previa dependencia económica respecto del fallecido.

AVISO LEGAL

Esta información ha sido elaborada por los profesionales de este despacho sobre la base de las consultas más habituales que nos plantean nuestros clientes. Tiene una finalidad meramente orientativa y divulgativa. No se aceptarán responsabilidades por las pérdidas ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en este e-dossier informativo.