



ANTRÀS



ENERO 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Enero 2022



El contenido sociolaboral de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

Aunque abordaremos aspectos vinculados a la recién aprobada reforma laboral, hay vida más allá del RDL 32/2021. Sin ir más lejos, la reciente aprobación de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 ([BOE 29-12-2022](#)) supone la incorporación de algunos contenidos con clara incidencia en materia sociolaboral:

- **Topes de cotización para el ejercicio**

2022 (art. 106.1). El tope máximo de la base de cotización, en cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social que lo tengan establecido, queda fijado, a partir del 1 de enero de 2022, en la cuantía de 4.139,40 euros mensuales. El tope mínimo de las bases de cotización en los Regímenes de la Seguridad Social pasa a tener la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario. A estos efectos debe tenerse en consideración que la Disp. Adic. 7ª del RDL 32/2021 establece la prórroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, en tanto se apruebe el correspondiente al año 2022.

- **Bases mínimas y máximas.** Las bases mínimas de cotización, según categorías profesionales y grupos de cotización, se incrementan 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 (prorrogado el del 2021 hasta aprobación del correspondiente al 2022 por Disp. Adic. 7ª del RDL 32/2021) A su vez, las bases máximas de cotización, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, son, a partir del 1 de enero de 2022, de 4.139,40 euros mensuales o de 137,98 euros diarios.

- **Tipos de cotización.** Se mantienen, en las mismas cuantías de 2021, para los tipos de cotización en el Régimen General de la Seguridad Social, tanto para las contingencias comunes, las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la cotización adicional correspondiente a la retribución derivada de la realización de horas extraordinarias.

- **Suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.** Siguiendo los precedentes de los ejercicios 2019, 2020 y 2021, la disposición adicional 106ª mantiene la suspensión, para las cotizaciones que se generen durante el año 2022, en la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. Esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno proceda a la reforma del sistema vigente.



- **Cotización en el sistema especial para manipulado y empaquetado del tomate fresco con destino a la exportación, dentro del Régimen General de la Seguridad Social.**

Apartado Cinco del artículo 106 la LPGE 2022 actualiza la reducción y bonificación, de forma que, durante el año 2022, los empresarios encuadrados en ese sistema especial tendrán derecho a una reducción del 60% y a una bonificación (a cargo del 7,50 por ciento) en dicha aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes.

- **Cotización adicional en contratos de duración determinada.** Por aplicación del RDL 32/2021, que modifica el art 151 del TRLGSS, se aplica ahora a contratos con una duración inferior a 30 días, ya no cinco, y se incrementa su cuantía (multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes, 24,60 %). De conformidad con el [Boletín 1/2022 de noticias Red de la TGSS](#) “el importe resultante de la cotización adicional idéntico -26,57 euros- con independencia de que la duración del contrato sea de 1 día o de 29 días”. La cotización adicional no se aplica a los contratos de menos de 30 días, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios, en el sistema especial para empleados de hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, ni tampoco a los contratos por sustitución regulados en el nuevo art. 15.3 del TRLET.

- **Se modifica el derecho de reducción de jornada,** con reducción proporcional del salario, previsto en el art. 37.6 del TRLET, de quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce

años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, **para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,** acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, –y aquí está la principal novedad– hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años (de los 18 anteriores). Las otras dos modificaciones consisten en la previsión de una norma para afrontar las crisis familiares en el núcleo de la persona trabajadora que pretenda ejercer o esté ejerciendo el derecho a reducir su jornada por alguna de las causas expuestas (cuidado de menor, de persona con discapacidad, de familiar impedido, de menor enfermo) para establecer que en los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. Y en disponer que cuando la persona (menor afectado por enfermedad) “contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario”. Se modifican también, en correspondencia, el régimen jurídico de las prestaciones de Seguridad Social.

- **Extensión de los beneficios de la jubilación anticipada en razón de la actividad.** La Disp. Final 28ª recoge otras modificaciones en el TRLGSS, relacionadas con el acceso a la jubilación anticipada en razón de la actividad y en base al artículo 206



del TRLGSS, para dos nuevos colectivos: los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra

y los miembros de la Policía Foral de Navarra.

Clase pensión	Importe					
	Con cónyuge a cargo		Sin cónyuge: unidad económica unipersonal		Con cónyuge no a cargo	
	Euros mes	Euros año	Euros mes	Euros año	Euros mes	Euros año
Jubilación						
Titular con 65 años	876,60	12.272,40	710,40	9.945,60	674,30	9.440,20
Titular menor de 65 años	821,90	11.506,60	664,70	9.305,80	628,20	8.794,80
Titular con 65 años procedente de gran invalidez	1.314,80	18.407,20	1.065,70	14.919,80	1.011,40	14.159,60
Incapacidad permanente						
Gran invalidez	1.314,80	18.407,20	1.065,70	14.919,80	1.011,40	14.159,60
Absoluta	876,60	12.272,40	710,40	9.945,60	674,30	9.440,20
Total: Titular con 65 años	876,60	12.272,40	710,40	9.945,60	674,30	9.440,20
Total: Titular con edad entre 60 y 64 años	821,90	11.506,60	664,70	9.305,80	628,20	8.794,80
Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años	523,80	7.333,20	523,80	7.333,29	519,20	7.268,80
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años	876,60	12.272,40	710,40	9.945,60	674,30	9.440,20
	Euros mes			Euros año		
Viudedad						
Titular con cargas familiares	821,90			11.506,60		
Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100	710,40			9.945,60		
Titular con edad entre 60 y 64 sesenta años	664,70			9.305,80		
Titular con menos de 60 años	538,20			7.534,80		
Orfandad						
Por beneficiario	217,20			3.040,80		
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100	427,20			5.980,80		
En la orfandad absoluta	El mínimo se incrementará en 538,20 euros mes distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.			El mínimo se incrementará en 7.534,80 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.		
En favor de familiares						
Por beneficiario	217,20			3.040,80		
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:						
• Un solo beneficiario con sesenta y cinco años	524,70			7.345,80		
• Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años	494,60			6.924,40		
• Varios beneficiarios:	El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 321,00 euros/mes entre el número de beneficiarios.			El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 4.494,00 euros/año entre el número de beneficiarios.		



Las “entradas en vigor” de la reforma laboral.

El pasado jueves 30 de diciembre se publicaba el 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 del que tuvimos oportunidad de darles cuenta en [Nota informativa especial](#). La “reforma

laboral” establecía el 31 de diciembre como la fecha de entrada en vigor general (Disp. final 8ª), sin embargo, la norma prevé diferentes e importantes disposiciones transitorias. Demos cuenta de las diferentes fechas de entrada en vigor y transitoriedades:

Entrada en vigor general	Desde el 31-12-2021
Nueva regulación contratos formativos, contrato por circunstancias de la producción, contrato de sustitución y contrato fijo discontinuo.	Desde el 31-03-2022.
Contratos temporales (formativos, obra, eventuales, interinidad) vigentes a 30-12-2021.	No se ven afectados hasta la finalización de su duración máxima.
Entre el 31-12-2021 y el 30-03-2021 podrán continuar celebrándose contratos de obra y servicio y contratos eventuales en base a la anterior normativa, pero con duración máxima de 6 meses.	
Nuevas reglas encadenamiento contrato.	Aplicables a los contratos suscritos a partir del 31-12-2021, pero a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo se tomará en consideración el contrato vigente a la entrada en vigor RDL.
Nuevo régimen sancionador.	Infracciones cometidas desde el 31-12-2021.
Nueva cotización adicional por contrataciones de duración inferior a 30 días.	De conformidad con el Boletín 1/2022 de noticias Red de la TGSS y de manera sumamente discutible se aplicará a los contratos de trabajo de duración inferior a 30 días que hayan finalizado a partir del día 31-12-2021, y con independencia de que el contrato se hubiese formalizado antes de dicha fecha.



Entrada en vigor general	Desde el 31-12-2021
Aplicación del convenio sectorial aplicable a la actividad contratada o subcontratada.	Desde el 31-12-2021.
Pérdida prioridad salarial para los convenios de empresa.	Desde el 31-12-2021. Respecto a convenios anteriores (publicados o registrados) cuando pierdan su vigencia expresa o como máximo el 31-12-2022.
Ultraactividad ilimitada (salvo pacto en contrario) hasta obtención nuevo acuerdo.	Nuevos convenios y también a los ya vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. Salvo que contuviesen pacto expreso de limitación temporal de la ultraactividad.

Atención con la concatenación.

La reforma laboral ha modificado las reglas que, contenidas en el art. 15.5 del TRLET, establecen limitaciones en el encadenamiento de contratos. En su configuración tradicional, como es sabido, se trata de una regla que lejos de prohibir la concatenación lo que hacía era establecer que los trabajadores que concatenasen 2 o más contratos temporales eventuales o de obra, fuese directamente o a través de ETT, durante 24 meses en un periodo de 30, adquiriesen la condición de trabajadores fijos.

La reforma reduce los plazos para situarlos en 18 meses en un periodo de 24 meses, limita su aplicación a los nuevos contratos por circunstancias de la producción y añade una regla complementaria: también adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que hubiera estado ocupado con o sin solución

de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Nótese que aquí la concatenación no afecta a una concreta persona, sino que se produce con relación a un “puesto de trabajo” y que es ello lo que determina que la persona que lo ocupe en aquel momento pueda reclamar la condición de trabajador/a fijo/a y ello, aunque el contrato de esta persona, que puede no haber tenido ningún contrato previo con la empresa, cumpla con todos los requisitos exigidos por la ley.

Estas previsiones también serán de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.



La reforma de la jubilación forzosa. La reducción de su ámbito de aplicación.

En el Boletín de julio dimos cuenta del acuerdo que el 1 de julio, en el marco del diálogo social sobre la reforma del sistema de pensiones, Gobierno, sindicatos y patronal alcanzaron para establecer fuertes limitaciones a este tipo de cláusulas de jubilación forzosa u obligatoria. Ahora ese acuerdo ya ha sido llevado a la norma (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) produciéndose la modificación de la Disp. Adic. 10ª del TRLET.

Las novedades que se incorporan son las siguientes:

- La imposibilidad de establecer cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador por el cumplimiento de una edad inferior a 68 años. Con una única excepción, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres «coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género», se permitirá reducir la edad hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

- Se continuará exigiendo que el trabajador jubilado tenga derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

- Se exigirá que cada extinción contractual derivada de la jubilación lleve aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un trabajador/a, aunque en el caso de que la extinción afecte a trabajadoras con edades inferiores a 68 años la contratación deberá realizarse con una trabajadora.

- La decisión extintiva de la relación laboral deberá comunicarse, con carácter previo, por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Ha de advertirse, y ello resulta de suma importancia, que en virtud de la Disp. Trans. 9ª del TRLET, aunque la nueva regulación sólo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022, las cláusulas de jubilación forzosa contenidas en convenios suscritos con anterioridad a esa fecha podrán ser aplicadas, en sus propios términos, hasta 3 años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión. Un término de vigencia inicial, al que sumar 3 años, que parece querer referirse a la vigencia expresamente establecida en el convenio y no a sus prórrogas posteriores.