



ANTRÀS



GENER 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Gener 2022



El contingut sociolaboral de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al 2022.

Encara que abordarem aspectes vinculats a la reforma laboral que s'acaba d'aprovar, hi ha vida més enllà del RDL 32/2021. Sense anar més lluny, l'aprovació també recent de la Llei 22/2021, de 28 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2022 ([BOE 29-12-2022](#)) suposa la incorporació d'alguns continguts amb clara incidència en matèria sociolaboral:

- **Límits de cotització per a l'exercici 2022 (art. 106.1).** El límit màxim de la base de cotització, en cadascun dels Règims de la Seguretat Social que ho tinguin establert, queda fixat, a partir de l'1 de gener del 2022, en la quantia de 4.139,40 euros mensuals. El límit mínim de les bases de cotització en els Règims de la Seguretat Social passa a tenir la quantia del salari mínim interprofessional vigent a cada moment, incrementades en un sisè, excepte disposició expressa en el sentit contrari. A aquests efectes s'ha de tenir en consideració que la disp. adic. 7a del RDL 32/2021 estableix la pròrroga de la vigència del Reial decret 817/2021, del 28 de setembre, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per al 2021, mentre no s'aprovi el corresponent a l'any 2022.

- **Bases mínimes i màximes.** Les bases mínimes de cotització, segons categories professionals i grups de cotització, s'incrementen des de l'1 de gener del 2022, i respecte a les vigents el 31 de desembre del 2021, en el mateix percentatge en què

augmenti el salari mínim interprofessional (prorrogat el del 2021 fins a aprovació del corresponent al 2022, per disp. adic. 7a del RDL 32/2021) Al seu torn, les bases màximes de cotització, sigui la que sigui la categoria professional i el grup de cotització, són, a partir de l'1 de gener del 2022, de 4.139,40 euros mensuals o de 137,98 euros diaris.

- **Tipus de cotització.** Es mantenen, en les mateixes quanties del 2021, per als tipus de cotització en el Règim General de la Seguretat Social, tant per a les contingències comunes, les contingències d'accidents de treball i malalties professionals i la cotització addicional corresponent a la retribució derivada de la realització d'hores extraordinàries.

- **Suspensió del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals per disminució de la sinistralitat laboral.** Seguint els precedents dels exercicis 2019, 2020 i 2021, la disposició addicional 106a manté la suspensió, per a les cotitzacions que es generin durant l'any 2022, en l'aplicació del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral. Aquesta suspensió s'estendrà fins que el Govern procedeixi a la reforma del sistema vigent.

- **Cotització en el sistema especial**



per a la manipulació i l'empaquetat del tomàquet fresc amb destinació a l'exportació, dins del Règim General de la Seguretat Social. L'apartat 5 de l'article 106 la LPGE 2022 actualitza la reducció i la bonificació, de manera que, durant l'any 2022, els empresaris enquadrats en aquest sistema especial tindran dret a una reducció del 60% i a una bonificació (a càrrec del 7,50 per cent) en aquesta aportació empresarial a la cotització per contingències comunes.

- **Cotització addicional en contractes de durada determinada.** Per aplicació del RDL 32/2021, que modifica l'article 151 del TRLGSS, s'aplica ara a contractes amb una durada inferior a 30 dies, ja no cinc, i s'incrementa la seva quantia (es multiplica per 3 la quota resultant d'aplicar a la base mínima diària de cotització del grup 8 del Règim General de la Seguretat Social per a contingències comunes el tipus general de cotització a càrrec de l'empresa per a la cobertura de les contingències comunes, 24,60%). De conformitat amb el [Butlletí 1/2022 de notícies Red de la TGSS](#) "l'import resultant de la cotització addicional idèntic -26,57 euros- amb independència que la durada del contracte sigui d'1 dia o de 29 dies". La cotització addicional no s'aplica als contractes de menys de 30 dies, quan siguin celebrats amb treballadors inclosos en el sistema especial per a treballadors per compte d'altri agraris, en el sistema especial per a empleats de la llar o en el Règim Especial per a la Mineria del Carbó, ni tampoc als contractes per substitució regulats en el nou article 15.3 del TRLET.

- **Es modifica el dret de reducció de jornada,** amb reducció proporcional del salari, previst a l'article 37.6 del TRLET, de qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda, **per**

a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de tenir-ne cura de manera directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, -i aquesta està la novetat principal- fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció compleixi els 23 anys (dels 18 anteriors). Les altres dues modificacions consisteixen en la previsió d'una norma per afrontar les crisis familiars en el nucli de la persona treballadora que pretengui exercir o estigui exercint el dret a reduir la seva jornada per alguna de les causes exposades (cura de menor, de persona amb discapacitat, de familiar impedit, de menor malalt) per establir que en els supòsits de separació o divorci el dret serà reconegut al progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta. I en la disposició que quan la persona (menor afectat per malaltia) "contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet tindrà dret a la prestació qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acreditï les condicions per ser-ne beneficiari". Es modifiquen també, en correspondència, el règim jurídic de les prestacions de la Seguretat Social.

- **Extensió dels beneficis de la jubilació anticipada per raó de l'activitat.** La disp. final 28a recull altres modificacions en el TRLGSS, relacionades amb l'accés a la jubilació anticipada per raó de l'activitat i sobre la base de l'article 206 del TRLGSS, per a dos nous col·lectius: els membres del Cos de Mossos d'Esquadra i els membres de la Policia 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.		



Les “entrades en vigor” de la reforma laboral.

El dijous dia 30 de desembre es publicava el Reial decret llei 32/2021, del 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball del qual vam tenir oportunitat d'informar-los en una

[Nota informativa especial](#). La “reforma laboral” establia el 31 de desembre com la data d'entrada en vigor general (disp. final 8a), no obstant això, però, la norma preveu diferents i importants disposicions transitòries. Informem de les diferents dates d'entrada en vigor i transitorietats:

Entrada en vigor general	Des del 31-12-2021
Nova regulació contractes formatius, contracte per circumstàncies de la producció, contracte de substitució i contracte fix discontinu.	Des del 31-03-2022.
Contractes temporals (formatius, obra, eventuais, interinitat) vigents a 30-12-2021.	No es veuen afectats fins a la finalització de la seva durada màxima.
Entre el 31-12-2021 i el 30-03-2021 es podran continuar subscriuint contractes d'obra i servei i contractes eventuais sobre la base de l'anterior normativa, però amb durada màxima de 6 mesos.	
Noves regles encadenament contracte.	Aplicables als contractes subscrits a partir del 31-12-2021, però a l'efecte del còmput del nombre de contractes, del període i del termini es prendrà en consideració el contracte vigent a l'entrada en vigor RDL.
Nou règim sancionador.	Infraccions comeses des del 31-12-2021.
Nova cotització addicional per contractacions de durada inferior a 30 dies.	De conformitat amb el Butlletí 1/2022 de notícies Red de la TGSS i de manera summament discutible s'aplicarà als contractes de treball de durada inferior a 30 dies que hagin finalitzat a partir del dia 31-12-2021, i amb independència que el contracte s'hagués formalitzat abans d'aquesta data.



Entrada en vigor general	Des del 31-12-2021
Aplicació del conveni sectorial aplicable a l'activitat contractada o subcontractada.	Des del 31-12-2021.
Pèrdua prioritats salarial per als convenis d'empresa.	Des del 31-12-2021. Respecte a convenis anteriors (publicats o registrats) quan perdin la seva vigència expressa o com a màxim el 31-12-2022.
Ultraactivitat il·limitada (excepte pacte en sentit contrari) fins a l'obtenció de nou acord.	Als nous convenis i també als ja vigents a la data d'entrada en vigor d'aquest reial decret llei. Tret que continguessin pacte exprés de limitació temporal de la ultraactivitat.

Atenció amb la concatenació.

La reforma laboral ha modificat les regles que, contingudes a l'article 15.5 del TRLET, estableixen limitacions en l'encadenament de contractes. En la seva configuració tradicional, com és sabut, es tracta d'una regla que, lluny de prohibir la concatenació, el que feia era establir que els treballadors que concatenessin 2 o més contractes temporals eventuais o d'obra, fos directament o a través d'ETT, durant 24 mesos en un període de 30, adquirissin la condició de treballadors fixos.

La reforma redueix els terminis, que se situen en 18 mesos en un període de 24 mesos, limita la seva aplicació als nous contractes per circumstàncies de la producció i afegeix una regla complementària: també adquirirà la condició de fixa la persona que ocupi un lloc de treball que hagués estat ocupat, amb solució de

continuïtat o sense, durant més de 18 mesos en un període de 24 mesos mitjançant contractes per circumstàncies de la producció, inclosos els contractes de posada a disposició realitzats amb empreses de treball temporal. Noteu que aquí la concatenació no afecta una persona concreta, sinó que es produeix en relació amb un "lloc de treball", i que és això el que determina que la persona que l'ocupi en aquell moment pugui reclamar la condició de treballador/a fix/a, i això malgrat que el contracte d'aquesta persona, que pot ser que no hagi tingut cap contracte previ amb l'empresa, compleixi amb tots els requisits exigits per la llei.

Aquestes previsions també seran d'aplicació quan es produeixin supòsits de successió o subrogació empresarial conforme al que es disposa legalment o convencionalment.



La reforma de la jubilació forçosa. La reducció del seu àmbit d'aplicació.

En el butlletí del juliol vam informar de l'acord que l'1 de juliol, en el marc del diàleg social sobre la reforma del sistema de pensions, Govern, sindicats i patronal van assolir per establir fortes limitacions a aquest tipus de clàusules de jubilació forçosa o obligatòria. Ara aquest acord ja ha estat portat a la norma (Llei 21/2021, de 28 de desembre, de garantia del poder adquisitiu de les pensions i d'altres mesures de reforç de la sostenibilitat financera i social del sistema públic de pensions) i s'ha produït la modificació de la disp. adic. 10a del TRLET.

Les novetats que s'incorporen són les següents:

- La impossibilitat d'establir clàusules convencionals que prevegin la jubilació forçosa del treballador pel compliment d'una edat inferior a 68 anys. Amb una única excepció, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes «coadjuvant a superar la segregació ocupacional per gènere», es permetrà reduir l'edat fins a l'edat ordinària de jubilació fixada per la normativa de la Seguretat Social quan la taxa d'ocupació de les dones treballadores per compte d'altri afiliades a la Seguretat Social en alguna de les activitats econòmiques corresponents a l'àmbit funcional del conveni sigui inferior al 20 per cent de les persones ocupades en aquestes.
- Es continuarà exigint que el treballador jubilat tingui dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- S'exigirà que cada extinció contractual derivada de la jubilació porti aparellada simultàniament la contractació indefinida i a temps complet, almenys, d'un treballador/a, encara que en el cas que l'extinció afecti treballadores amb edats inferiors a 68 anys la contractació s'haurà de fer amb una treballadora.
- La decisió extintiva de la relació laboral s'haurà de comunicar, amb caràcter previ, per part de l'empresa als representants legals dels treballadors i a la mateixa persona treballadora afectada.

S'ha d'advertir, i això resulta de summa importància, que en virtut de la disp. trans. 9a del TRLET, malgrat que la nova regulació només s'aplicarà als convenis col·lectius subscrits des de l'1 de gener del 2022, les clàusules de jubilació forçosa contingudes en convenis subscrits amb anterioritat a aquesta data podran ser aplicades, en els seus propis termes, fins a 3 anys després de la finalització de la vigència inicial pactada del conveni en qüestió. Un terme de vigència inicial, al qual se sumen 3 anys, que sembla que es vol referir a la vigència expressament establerta en el conveni i no a les seves prorroques posteriors.