

NOVEDADES FISCALES Y LABORALES AÑO 2022

Novedades en el ámbito tributario

Como consecuencia de la publicación en el BOE de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, así como de otras disposiciones de relevancia fiscal de ámbito estatal y autonómico publicadas en estos últimos meses, el inicio del año 2022 incorpora una serie de novedades que pueden ser de interés:

- **Modificación de las cuantías máximas que pueden ser objeto de reducción de la Base Imponible por aportaciones a Planes de Pensiones y Sistemas de Previsión Social (IRPF)** de manera que se disminuye hasta 1.500 euros este límite por aportaciones realizadas a título individual y se aumenta hasta 8.500 euros el límite para contribuciones empresariales.
- **Equiparación de la condición de familia monoparental a la de familia numerosa a los efectos de la aplicación de la deducción autonómica por alquiler de la vivienda habitual (IRPF Cataluña)** incrementándose hasta 600 euros en total la cantidad máxima de deducción a la que pueden acceder sus miembros en el supuesto de cumplir los requisitos restantes que ya venían fijados en la norma.
- **Modificación de la escala de gravamen autonómica (IRPF Cataluña)** mediante la cual se rebaja desde el 12% hasta el 10,5% el tipo marginal aplicable para las rentas que tributen por una base liquidable inferior a 12.450 euros y, al mismo tiempo, se aumenta desde el 14% hasta el 15% el tipo marginal aplicable al tramo de renta situado entre los 21.000 y los 33.007,20 euros de base liquidable.
- **Ampliación del plazo para aplazar deudas correspondientes al Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones** siempre y cuando no existan bienes líquidos suficientes entre los que son objeto de transmisión, se podrá solicitar un plazo de pago extraordinario de hasta 2 años; esta posibilidad se restringe a los hechos impositivos

devengados durante 2022, así como a las deudas que pudieran estar en período voluntario de pago a 1 de enero de 2022.

- **Implantación de una tributación mínima del 15% sobre la base imponible del Impuesto sobre Sociedades** a partir de los ejercicios económicos iniciados durante el 2022 que afectará a las sociedades que registren el año anterior una cifra de negocios igual o superior a 20 millones de euros anuales y, con independencia de esta cifra, a los grupos de empresas que tributen en el régimen de consolidación fiscal. Asimismo, esta tributación mínima será del 10% para las sociedades de nueva creación que tengan derecho a un tipo nominal del impuesto del 15% y del 60% sobre la Cuota Íntegra en el caso de las Cooperativas.
- **Reducción de la bonificación aplicable en el Impuesto sobre Sociedades a las rentas obtenidas por los contribuyentes acogidos al régimen especial de entidades dedicadas al arrendamiento de viviendas** que disminuirá des del 85% hasta el 40%.
- **Entrada en vigor del Valor de Referencia como criterio de valoración de los inmuebles a los efectos de diferentes tributos (ITP, Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, e Impuesto sobre el Patrimonio)** que actuará como valor mínimo a considerar en la base imponible de estos impuestos en el supuesto que el valor de adquisición o de la transacción gravada fuera inferior. El Valor de Referencia será cuantificado y actualizado por parte de la Dirección General del Catastro.

Novedades en el ámbito laboral

La ley de presupuestos incorpora las siguientes novedades a aplicar a partir de la entrada del nuevo año:

- **Incremento de las bases de cotización**, de tal forma que en todos los regímenes de la Seguridad Social, la base máxima se fija en 4.139,40 euros mensuales y, asimismo, la base mínima de cotización en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos quedará fijada en 960,60 euros mensuales. Esta base mínima será de 1.234,80 euros para aquellas personas adscritas a este último régimen y que

hubieran contratado a 10 o más trabajadores durante el año o que sean administradores societarios.

Además de los efectos derivados de la publicación en el BOE de la ley de Presupuestos anteriormente mencionada, en el ámbito laboral también es destacable la entrada en vigor del 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. Esta norma contiene los siguientes principales aspectos relevantes:

- **Reducción de los supuestos y endurecimiento de las condiciones para poder formalizar contratos de trabajo temporales**, de tal forma que, con carácter general, a partir de 30 de marzo de 2022, únicamente se podrán celebrar por circunstancias de la producción (con una duración máxima de 6 meses, o de 12 meses, si así lo establece el convenio colectivo) o por sustitución de la persona trabajadora, indicando con precisión las circunstancias concretas que lo justifiquen y su conexión con la duración prevista. También se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para cubrir situaciones ocasionales por un período máximo de 90 días al año no consecutivos. En consecuencia, resulta destacable, la **desaparición de la modalidad de contratación por obra y servicio** para todos aquellos contratos que se formalicen a partir del 30 de marzo de 2022.
- **Implantación de un régimen transitorio hasta el 30 de marzo de 2022** que habilitará la formalización de contratos de obra y servicio, o eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos en base a la norma vigente antes de la entrada en vigor de la Reforma Laboral; la duración máxima prevista para estos contratos será de 6 meses.
- **Incremento de la cotización adicional a cargo del empresario en contratos de duración determinada inferiores a 30 días**, como sustitutiva del recargo vigente a 30 de diciembre de 2021 en el caso de contratos de duración determinada inferior a 5 días.

- **Reducción del límite máximo de concatenación de contratos temporales**, pasando de 24 meses en un período de 30 mensualidades a **18 meses en un período de 24 mensualidades**.

- **Los contratos formativos se formalizarán en función de las dos situaciones siguientes:**

1.- En alternancia, compatibilizando trabajo y formación

Principales características:

- Posibilidad de concertar con personas que no tengan la formación específica.
- La actividad que realice la persona trabajadora debe estar directamente relacionada con las actividades formativas.
- Duración mínima de 3 meses y máxima de 2 años.
- Jornada inferior o igual al 65% durante el primer año i al 85% durante el segundo.
- No se podrán realizar horas extraordinarias.
- No se podrá establecer un período de prueba.
- La retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% en el segundo año, en relación a la fijada en el convenio por el grupo profesional correspondiente a las funciones que realice.

2.- Obtención de la práctica profesional al finalizar los estudios correspondientes

Principales características:

- Se concertará con quien tenga el título específico y dentro de los 3 años (5, en el caso de una persona con diversidad funcional) siguientes a la finalización de los estudios.
- Duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año
- La retribución no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% en el segundo año, en relación a la fijada en el convenio por el grupo profesional correspondiente a las funciones que realice.
- No se podrán realizar horas extraordinarias
- El período de prueba no podrá ser superior a 1 mes.

En ambos casos, la acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias y prestaciones, incluida la prestación por desempleo y la cobertura al Fondo de Garantía Salarial.

- **Incremento importante de las sanciones derivadas del uso fraudulento de la contratación temporal** y, a estos efectos, se considerará una infracción para cada una de las personas afectadas, de tal forma que la cantidad de la sanción se pasará a calcular a partir del número de contratos fraudulentos.

- **Fomento del contrato fijo discontinuo**, especialmente para los trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de los que no tengan esta naturaleza pero que estén dotados de períodos de ejecución ciertos, ya sean determinados o indeterminados. Se podrán concertar para el desarrollo de trabajos de ejecución de contratos administrativos o mercantiles. Los trabajadores tendrán derecho a que su antigüedad se compute teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no únicamente la duración de los servicios efectivamente realizados.

- **Protección de la figura de los ERTE**, ya sean por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter temporal (ETOP) o por fuerza mayor temporal, por limitación o impedimento de la actividad de la empresa como consecuencia de decisiones de la autoridad pública competente, incluidas las orientadas a la protección de la salud pública. Se establecen beneficios en materia de cotización por realización de acciones formativas y mantenimiento del empleo y, asimismo, para los ERTE ETOP solicitados por empresas de menos de 50 trabajadores se reduce el período mínimo de consultas a 7 días, en lugar de los 15 vigentes anteriormente. sol·licitats per empreses de menys de 50 treballadors es redueix el període mínim de consultes a 7 dies, enlloc dels 15 vigents anteriorment.

- **Creación del Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo** que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo. Este mecanismo tendrá dos modalidades:

- **Cíclica.**- por coyuntura macroeconómica. Duración máxima de un año.
- **Sectorial.**- cuando, en un determinado sector o sectores de actividad, se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recalificación y transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima de un año y con la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.