

1. Ley de Presupuestos del Estado para 2022 y RDL 31/2021.
  - a. Impuesto sobre Sociedades.
  - b. Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas.
  - c. Interés legal del dinero y el interés de demora.
2. Reforma Laboral Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

---

*1. Ley de Presupuestos del Estado para 2022 y RDL  
31/2021*

---

La LPGE para el 2022 incluye medidas fiscales trascendentes en el **Impuesto sobre Sociedades (IS)** y en el **Impuesto sobre la Renta e Personas Físicas (IRPF)**.

**A) IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES:**

Se aprueba una cuota líquida mínima del 15% aplicable a determinados contribuyentes.

Los contribuyentes afectados son:

- Aquellos **cuyo importe neto de la cifra de negocios (“INCN”) sea, al menos, 20 millones** de euros **durante los 12 meses anteriores** a la fecha en que se inicie el período impositivo, y aquellos que tributen en el régimen de consolidación fiscal, con independencia de su INCN.

**Quedan excluidas** de su ámbito de aplicación las **entidades** a las **que aplica un tipo de gravamen nulo o reducido**, como por ejemplo: las entidades sin fines lucrativos a las que les resulta de aplicación el régimen fiscal de la Ley 49/2002, las sociedades de inversión de capital variable, los fondos de inversión de carácter financiero, las sociedades y fondos de inversión inmobiliario, los fondos de pensiones previstos en el 5 del artículo 29 de la Ley del IS y las SOCIMI reguladas en la Ley 11/2009.

## **B) IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS:**

Se introducen nuevas **modificaciones en el régimen fiscal y financiero** de las **aportaciones individuales y las contribuciones** empresariales a sistemas de previsión social **con efectos desde 1 de enero de 2022.**

Se fija en 1.500 euros anuales el límite cuantitativo máximo de reducción fiscal conjunta, el incremento sobre el límite anterior, cuando dicho incremento procede de contribuciones empresariales, se fija por la LPGE 2022 en 8.500 euros anuales (en lugar de los 8.000 euros que estableció la LPGE 2021), con el fin de mantener el importe máximo incrementado en los 10.000 euros anuales.

## **C) INTERÉS LEGAL DEL DINERO Y EL INTERÉS DE DEMORA EN 2022**

Para 2022 el **interés legal del dinero en el 3,00%** y el **interés de demora en el 3,75%**; es decir, sin cambios respecto a lo establecido por la LPGE 2021.

---

## ***2. Reforma Laboral Real Decreto-ley 32/2021***

---

El Real Decreto ley 32/2021 modifica 4 pilares de la normativa laboral:

1. Nuevas modalidades contractuales: Nuevos tipos de contratos
2. Negociación colectiva: Prioridad del convenio sectorial
3. Flexibilidad interna: ERTES
4. Modernización del sistema de subcontratación.

**Este Real Decreto ley entrara en vigor el próximo 31/03/2022, estableciendo un periodo transitorio entre el 31/12/2021 al 30/03/2022.**

Los contratos celebrados hasta el 31/12/2021 se mantendrán según la normativa laboral vigente en esa fecha. Los celebrados a partir del 01/01/2022 independientemente sean por obra o eventuales por circunstancias de la producción en base a la normativa laboral vigente, **TENDRAN UNA DURACIÓN MÁXIMA DE 6 MESES.**

Se modifica la **LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social)** (estableciendo importantes sanciones, no a nivel de empresa, sino por **cada incumplimiento contractual (por contrato).**

# CLAVES DE LA REFORMA LABORAL

## 1. NUEVAS MODALIDADES CONTRACTUALES: NUEVOS TIPOS DE CONTRATOS

Como norma general el contrato indefinido

### A) Contratos temporales

Se elimina el contrato por obra o servicio determinado.

Se establece **2 ÚNICAS** modalidades de contratación temporal:

1. Circunstancias de la producción:
  - a. Por causas imprevisibles de la actividad (Max. 6 meses de duración).
  - b. Por causa previsible de la actividad (Max. 90 días **por empresa** independientemente del número de trabajadores contratados).
2. Sustitución: Para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo (IT, maternidad, excedencia...)

### B) Contrato Formativos

**Contrato de formación en alternancia de trabajo retribuido y formación:** Se elimina el límite de edad en el contrato de formación. Duración mínima de 3 meses a 2 años. Solo se podrá celebrar 1 contrato. No podrá establecer un periodo de prueba.

**Contrato de formación para la obtención para la práctica profesional:** Se limita por un periodo entre 6 meses a 1 año, solo se podrá utilizar durante los 3 años posteriores a la obtención de la titulación.

### C) Contratos Fijos discontinuos

Se modifica el Art. 16 del E.T. estableciendo la celebración de los fijos discontinuos para trabajos de naturaleza estacional, temporada, servicios de carácter intermitente.

## 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: PRIORIDAD DEL CONVENIO SECTORIAL

### Convenios Colectivos

El convenio de empresa prevalece sobre el sectorial salvo en la regulación de salarios.

El salario no podrá ser inferior a los del convenio sectorial.

## 3. FLEXIBILIDAD INTERNA: ERTES

### ERTE

Flexibilización en el mecanismo de tramitación de los ERTES modificando el Art.47 E.T. (Reducción de plazos)

Se contempla las situaciones de impedimento y limitación de la actividad como causa de Fuerza Mayor temporal.

Se fijan exoneraciones para ERTE fuerza mayor y ETOP vinculadas a la formación y a un compromiso de mantenimiento del empleo.

Mecanismo RED. Nuevos ERTES serán activas por el Consejo de ministros y las empresas podrán acogerse a ellos previa solicitud.

#### 4. MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SUBCONTRATACIÓN

**Subcontratación** →

El convenio sectorial aplicable a las empresas subcontratadas, será el de la actividad que **desarrolla la empresa principal**.