



Publicada en el BOE

Ley de Presupuestos para 2022

El BOE del 29 de diciembre publica la Ley de Presupuestos Generales para 2022. Nos hacemos eco de las novedades más significativas

En IRPF la reducción por aportaciones de los partícipes a planes de pensiones, y sistemas de previsión mantiene la limitación del 30 por 100 de rendimientos del trabajo y de actividades, pero, a partir de 2022, se rebaja el límite absoluto a 1.500€ de aportación máxima (2.000€ en 2021).

Sin embargo, se incrementa, de 8.000 a 8.500€ la reducción máxima de las

aportaciones empresariales, permitiéndose aportaciones del trabajador, dentro de este límite, al mismo instru-



mento de previsión social por importe igual o inferior a la contribución empresarial.

En el Impuesto sobre sociedades destaca el establecimiento de una tributación mínima de manera que la cuota líquida no podrá ser inferior al 15 por 100 de la base imponible positiva, tras aplicar las reservas de capitalización y nivelación y de compensar BIN's, en el supuesto de contribuyentes

i En este número...

- 2 Datos económicos
- 3 Protagonistas
- 4 Aspectos sociales
- 4 Así suben las cuotas en 2022
- 5 Tipos de retención 2022
- 6 Modificación de los contratos temporales
- 7 Modificación de los contratos formativos
- 8 Otras modificaciones
- 10 Compendio de consultas sobre el depósito de cuentas 2021

📅 Agenda

- 20/1 RENTA Y SOCIEDADES: Retenciones a cta. del trabajo, profesionales y capital mobiliario y arrendamiento de bienes urbanos. (Mod. 111, 115, 123 y 126)
- 31/1 RENTA: Pagos fraccionados estimación directa y objetiva. (Mod. 130 y 131)
- 1/2 IVA: Declaración trimestral y Grandes empresas. Resumen anual (Mod. 303, 322 y 390)
- 1/2 RENTA Y SOCIEDADES: Retenciones a cta. del trabajo, profesionales y capital mobiliario y arrendamiento de bienes urbanos. (Mod.180, 190, 193 y 196)

cuya cifra de negocios sea al menos de 20.000.000€, durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se inicie el periodo impositivo, y en el de los que tributen por el régimen de consolidación fiscal.

El límite se reduce al 10 por 100 en las entidades de nueva creación que tributen al 15 por 100 y al 18 por 100 si se trata de entidades que tributan al tipo de gravamen de las entidades de crédito o del sector de hidrocarburos, y en el caso de las cooperativas, la cuota líquida mínima no podrá ser inferior al 60 por 100 de la cuota íntegra.

Para las entidades acogidas al régimen especial de arrendamiento de viviendas se reduce del 85 al 40 por 100 la bonificación de la cuota íntegra.

A los no residentes con establecimiento per-

manente se les aplicará la tributación mínima que hemos visto en el Impuesto sobre Sociedades.

Se prorrogan indefinidamente los límites establecidos en 2021 para aplicar el régimen de estimación objetiva en IRPF y los especiales simplificado y de la agricultura, ganadería y pesca en el IVA

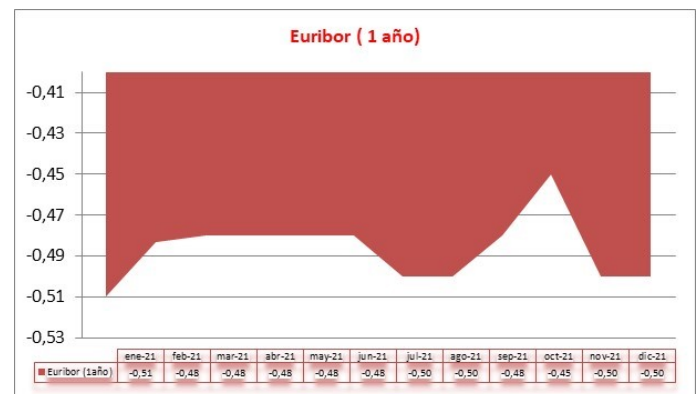
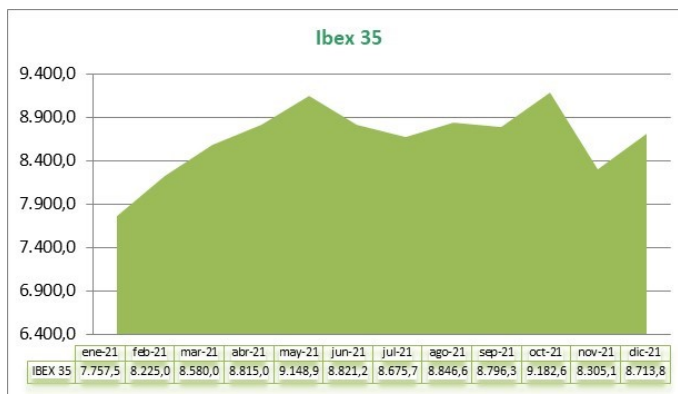
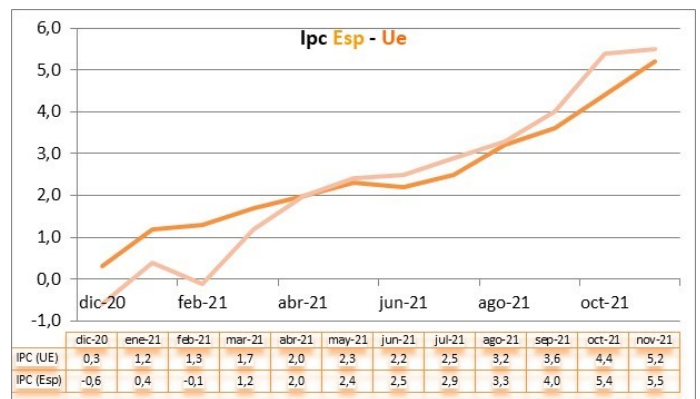
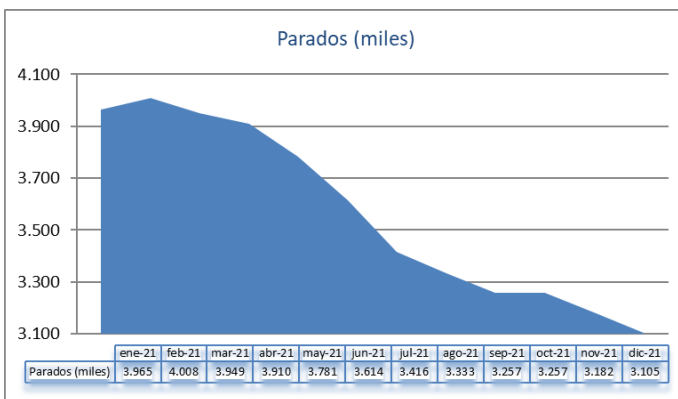
El Interés legal del dinero se fija para 2022 en el 3% y el Interés de demora en el 3,75 %, en ambos casos, la misma cuantía que en años anteriores).

El Indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) se establece para 2022 en **6.948,24€** anuales (antes 6.778,80€). Para sustitución a la referencia al SMI en cómputo anual la cuantía será de **8.106,28€** (antes 7.908,60€).

Coyuntura

Datos económicos

Evolución de las magnitudes macroeconómicas más significativas



Protagonistas

Érase una vez un año que empezaba. Con sus campanadas, sus uvas y su atasco de llamadas, abrazos y felicitaciones respectivas.

Con la experiencia reciente en la mente, los más pesimistas propusieron empezarlo en 28 de diciembre, por abreviar el trago y los románticos y esos grandes almacenes que todos sabemos, votaron por el 13 de febrero.

Pero fuera de estas dos grandes opciones, el resto del voto estaba muy repartido, sin un predominio claro, de modo que, al final, por falta de consenso, la cosa quedó en empezar el 1 de enero.

A partir de aquí, quedaba por escoger un protagonista para 2022. Dos grandes candidatos; un virus, parecido a una esfera con trompetillas, y la inflación que los expertos han dictaminado "transitoria".

Del virus vamos sabiendo un rato. Especialmente que espera a que algún experto -y los que hay, oiga- diga que esto está resuelto, para que empiece el personal a caer como chinches.

De la inflación saben más los más viejos, que ya ha visto alguna de cerca. Que empieza por los costes energéticos, puede ser. Que se alimenta con la máquina de hacer billetes, hasta en los bancos centrales se van dando cuenta. Pero lo cierto es que, una vez en la plaza, los actores económicos, como pollos sin cabeza,

corren tratando de salvar sus rentas.

Subir salarios, subir pensiones, subir impuestos y cotizaciones. El que puede, sube los precios, y el que no puede, baja el cierre, a ver si le subsidian. Menos producto, más papeles. Los papeles valen menos. A eso le llaman subida de precios. Y en la teoría económica, eutanasia del rentista, entendiendo como tal al que percibe rentas procedentes de su ahorro anterior o del de sus antepasados.

Los banqueros centrales se han empeñado con ahínco en esto de la eutanasia, sin reparar en bajas, y a estas alturas, cautivo y desarmado el sistema financiero, los bancos como elementos capaces de canalizar el ahorro hacia la inversión se han convertido en piezas de museo.

El resultado de todo lo anterior es que solo invertirán los muy, muy ricos y los demás, solo si consiguen una rentita, trabajando, por familia o desventuras, pasarán a engrosar la categoría de ordeñables, o sea, consumidores.

Dicho lo cual, a ver cómo se lo monta al virus, que el papel de protagonista del año está disputado.

Entre tanto, por ahí campea la reforma o lo que sea, laboral, y nuestros deseos de un feliz año nuevo.



Aspectos sociales

Destacamos algunos de los puntos fundamentales de la Ley de Presupuestos para 2022 que afectan al ámbito de la Seguridad Social:

Pensiones: las pensiones de la Seguridad Social experimentarán un incremento porcentual igual al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los 12 meses previos a diciembre de 2021; para las pensiones no contributivas (jubilación e invalidez) se establece un incremento del 3%.

El límite de ingresos para percibir los complementos por mínimos se fija en 7.939 euros/año (1.321 euros más anuales si hay cónyuge a cargo).

Cotización: la base de cotización máxima en todos los regímenes queda fijada en 4.139,40

euros/mensuales. Las bases mínimas se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional.

En el RETA, la base máxima de cotización será de 4.139,40 euros/mes, y la mínima de 960,60 euros/mes. Para los autónomos societarios, la base mínima será de 1.234,80 euros mensuales.

Para las personas trabajadoras empleadas de hogar, las bases se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario mínimo interprofesional.

Autónomos

Así suben las cuotas en 2022

La base de cotización mínima pasará a ser de 960,60 euros al mes (en 2021: 944,40 €), mientras que el tipo de cotización se mantiene en un 30,60%

Todos aquellos autónomos que coticen por la base mínima pasarán a pagar 294 euros al mes, lo que les supondrá unos 59 euros más que el año 2021. La nueva cuantía de la base mínima supone que ésta se ha incrementado desde 2012 en un 15 por 100, por lo que los autónomos que cotizan por ella han visto aumentada su cuota en casi 500 euros más al año.

Por su parte, la base máxima pasa a ser de

4.139,4 euros al mes (4.070,10 € en 2021), de manera que quienes coticen por esta base verán incrementada su cuota en unos 254 € al año.

La base mínima de los autónomos societarios será de 1.234,80 € mensuales (1.214,10 € en 2021), por lo que su cuota ascenderá a 377 €/mes. Durante 2021 la cuota mensual fue de 371 Euros, lo que quiere decir que la cotización subirá unos 72 € este año.

Tipos de retención 2022

Repiten prácticamente los de 2021

Clase de renta	Origen	% retención
Trabajo	Salarios, prestaciones y pensiones, en general	Variable
	Administradores y Consejeros	35%
	Administradores y Consejeros de sociedades con cifra de negocios inferior a 100.000 €	19%
	Premios literarios, artísticos o científicos	15%
	Cursos, conferencias, seminarios	15%
	Elaboración de obras literarias, artísticas o científicas	15%
	Atrasos	15%
	Régimen impatriados (Ley Beckham)	
	Hasta 600.000 €	24%
	Desde 600.000,01 €	47%
Actividades Profesionales	General	15%
	Profesionales en el año de inicio de actividad y los dos siguientes	7%
	Agrícolas y ganaderas, en general	2%
	Determinadas actividades en módulos	1%
Ganancias Patrimoniales	Premios de juegos, concursos, rifas, sujetos a retención	19%
	Transmisión de derechos de suscripción	19%
	Transmisión de participaciones en Fondos de Inversión	19%
Capital Mobiliario	Dividendos	19%
	Intereses	19%
	Arrendamiento y subarrendamiento de bienes muebles o negocios	19%
Capital Inmobiliario	Arrendamiento o subarrendamiento de bienes inmuebles urbanos	19%

Modificación de los contratos temporales

La reforma parece ponerse firme (incrementando sanciones entre otras cosas) con la idea semi olvidada, pero vigente, y ahora refrendada por escrito, de que la presunción general es que el contrato de trabajo es por naturaleza por tiempo indefinido. Sólo se admitirán dos nuevos supuestos de contratos temporales tras la reforma:

1. **Circunstancias de la producción** (sustituye al eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos). Deben referir la causa que los justifica, las circunstancias concretas y su conexión con la duración prevista. Si duran menos de 30 días, tendrán una cotización adicional de 26 €. Hay dos modalidades:

a) Por causa imprevisibles: basado en incrementos ocasionales e imprevisibles y las oscilaciones de trabajo que generan un desajuste entre el empleo estable y el que se requiere, siempre que no nos encontremos ante supuestos en los que proceda la figura del fijo discontinuo. Dentro de estas causas imprevisibles se refiere expresamente la sustitución de vacaciones.

b) Duración máxima de 6 meses ampliables al año en virtud de convenio, prorrogable una única vez.

c) Por causas previsibles: basado en situaciones que aún previsibles, son ocasionales y tienen una corta duración. No más de 90 días al año en el total de la empresa. No se acepta esta figura para la realización de contratos, subcontratos o concesiones administrativas.



2. **Sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo** (sustituye al de interinidad):

a) Para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo identificar el nombre del sustituido y la causa. Como gran novedad, se refiere la posibilidad de incorporar con 15 días de antelación bajo este mismo contrato al sustituto, para que ambos se solapen en el puesto.

b) Para complementar la reducción de jornada de otra persona trabajadora, tomada en virtud de los preceptos legales o convencionales que la motiven. También debe identificarse el nombre del sustituido y la causa.

c) Para cubrir una vacante mientras se encuentra la persona definitiva (no superior a 3

meses).

Como se observa, se "borran del mapa" los contratos de obra o servicio. La reforma los elimina.

No cumplir con la regulación anterior, o tramitar el alta pasado el período de prueba, conllevará la consideración de indefinidos. También se adquirirá esa condición en el caso de estar contratado por circunstancias de la producción (directamente y/o por ETT) para el

mismo o distinto puesto más de 18 meses en un período de 24, o quien ocupe un puesto de trabajo cubierto durante más de 18 meses en un período de 24 por medio de contratos de circunstancias de producción (directamente y / o por ETT) con distintos trabajadores.

Estas dos modalidades de contratos temporales entrarán en vigor el 30 de marzo de 2022.

Reforma laboral

Modificación de los contratos formativos

Se crean dos nuevos contratos formativos, que sustituyen a los actuales contratos en prácticas, contratos para la formación y aprendizaje y contrato para la formación dual universitaria.

1. **Contrato de formación en alternancia:**

destinado a estudiantes universitarios, de formación profesional o de catálogos de especialidades formativas del sistema nacional de empleo para compatibilizar la actividad laboral retribuida con estos procesos formativos. Estos estudiantes no deben tener la titulación terminada o que posean otra titulación pero que no hayan sido contratados con anterioridad mediante otro contrato formativo.

Su duración mínima será de 3 meses y máxima de 2 años. Puede ser prorrogado hasta ese máximo de 2 años siempre que no se haya obtenido la titulación cursada.

Las personas trabajadoras contratadas en su virtud no pueden ser mayores de 30 años, salvo que sean motivados por certificados de profesionalidad 1 y 2 y programadas de formación en alternancia de empleo - formación. Tampoco podrán ser contratadas bajo esta modalidad si han desempeñado las mismas funciones con la misma empresa con anterioridad y durante más de 6

Los contratos temporales (obra o servicio, eventuales o interinidad) celebrados hasta el 30 de diciembre de 2021 se seguirán rigiendo por las normas aplicables al momento de su concertación, y los celebrados hasta el 30 de marzo también se regirán por las normas anteriores, con una especialidad: adquieren un límite máximo de duración de 6 meses.

meses.

La actividad laboral debe estar íntimamente relacionada con la formación que se esté recibiendo, y debe estar tutorizada tanto por la empresa como por el centro de estudios, siendo necesariamente el tutor de empresa profesional con conocimientos en la materia.

Las entidades formativas deberán elaborar un plan formativo individual.

Tiempo de trabajo: no superior al 65% el primer año, y del 85% el segundo, en comparación con la jornada completa.

No tiene período de prueba. No pueden realizar horas complementarias, ni trabajo nocturno ni a turnos.



2. **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:** destinado a quien tenga título universitario o título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.

Deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes a su finalización (o 5 si se tiene discapacidad), y no se puede suscribir si con anterioridad se ha adquirido práctica profesional o realizado actividad formativa con la empresa en la misma actividad por tiempo superior a 3 meses.

Duración: entre 6 meses y un año (aplicable al trabajador como límite total en su vida profesional).

Período de prueba máximo de un mes. No se pueden realizar horas extras.

El puesto debe estar íntimamente relacionado con la titulación en virtud del cual se ocupa, y debe permitir obtener esa práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación. Se debe de-

signar tutor capacitado por conocimiento y o experiencia, y elaborar un plan formativo individual.

Normas comunes a ambos contratos:

- Retribución a regular por el convenio. En todo caso, no puede ser inferior al 60% el primer año y al 75% el segundo con respecto a las tablas de convenio y, en todo caso, nunca inferior al SMI vigente, todo ello en proporción a la jornada realizada.
- Contratos por escrito, incluyendo el plan formativo, el contenido de las prácticas y la formación y las actividades de tutoría.
- Entran en vigor el 30 de marzo de 2022. Hasta entonces entendemos que subsisten los actuales contratos formativos con su régimen legal aplicable, pues las disposiciones transitorias no aclaran esta cuestión al dejar indeterminado que sucede con los contratos de este tipo que se quieran formalizar del 31 de diciembre al 30 de marzo.

Reforma laboral

Otras modificaciones

A continuación resumimos escuetamente las demás modificaciones:

1. **Contratos fijos discontinuos:** se amplían los supuestos, se regulan en mayor detalle los requisitos de los llamamientos y se refiere la consideración de antigüedad a toda la relación laboral (independientemente de la duración de los periodos de actividad)
2. **Contrato fijo de obra** (sector construcción). Aquellos trabajadores adscritos a una obra tendrán esta consideración, y una vez finalizada la obra dichos trabajadores podrán finalizar por motivos inherentes a su perso-



na en base a una de estas tres opciones:

- a) Rechazo del trabajador de ser asignado a otra obra (recolocación).
- b) Imposibilidad de reasignación, aún a pesar de que la empresa le forme para adaptarle a las necesidades de la nueva obra.
- c) No tener obras en la misma provincia donde reubicarle.

En todos estos casos, percibirá una indemnización del 7% de los conceptos salariales de convenio.

3. **Convenios colectivos en casos de subcontratación**:

el convenio aplicable a la subcontrata será el convenio de empresa de la contrata (si lo hubiera) o, en su defecto, el sectorial aplicable a la contrata. Esto no es aplicable a los centros especiales de empleo.

4. **ERTES**: frutos de la pandemia, buena parte de la regulación creada en esta materia se ha plasmado de manera genérica para un futuro (como los ertes por limitación o impedimento, las actividades formativas vinculadas a los ERTES, el procedimiento, la reducción de plazos, la prioridad de medidas de reducción frente a suspensión, la prohibición de realizar horas extras, externalizar o contratar nuevos trabajadores durante el erte, etc). Además, se regulan determinadas bonificaciones, condicionadas al mantenimiento del empleo (pero con mención expresa a que el incumplimiento de ese mantenimiento generará sólo la devolución de las exoneraciones de la persona despedida, y no del resto).

5. **Mecanismo RED de flexibilidad y estabi-**

lización del empleo: ésta es una nueva figura que se podrá autorizar por el Consejo de Ministros excepcionalmente para que las empresas puedan voluntariamente solicitar medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos. Tiene dos modalidades:

- a) **Cíclica**: cuando la coyuntura general lo aconseje, con una duración máxima de un año.
- b) **Sectorial**: cuando un determinado sector (a propuesta de sindicatos y patronal) lo considere necesario por su especial situación. Máximo de 1 año más dos prórrogas de 6 meses.

En los dos casos, el Consejo de Ministros podrá autorizar este mecanismo, y las empresas afectadas podrán tramitar (de forma bastante similar a los ERTES) las suspensiones y reducciones que estimen oportunas, previo proceso formal negociador, y con posibilidad de acceder a bonificaciones.

6. **Convenios colectivos**: se mantiene la primacía del convenio de empresa, salvo en materia salarial. Además, se refiere la ultraactividad plena de los convenios: seguirán rigiendo aún transcurrido el

proceso de negociación sin acuerdo para publicar uno nuevo.

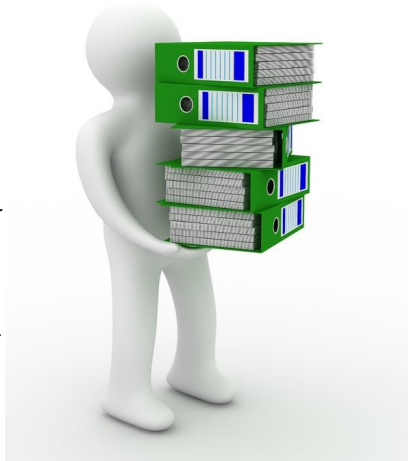
7. **Infracciones y sanciones**: se regulan nuevos supuestos de infracciones, haciendo especial mención a los incumplimientos en materia de contratación temporal, información sobre vacantes, procedimientos de ERTES y Mecanismo RED, ETTs, etc.
8. Se prevé que en 6 meses entre en vigor un **"Estatuto del becario"**, que esperamos sirva para arrojar seguridad jurídica en la distinción de esta figura y la del contratado bajo el contrato de formación en alternancia.



Compendio de consultas sobre el depósito de cuentas 2021

El pasado 08 de diciembre de 2021, el ICAC publicó, entre otros documentos de interés, un resumen de las consultas que, sobre el depósito de cuentas, ha publicado a lo largo de 2021. A continuación detallamos pequeño resumen de las mismas:

- **Sobre el régimen sancionador en general:** esta consulta gira en torno a *la duración del procedimiento sancionador por el incumplimiento del depósito de cuentas, y, sobre el desarrollo reglamentario de los criterios para determinar el importe de la sanción por dicho incumplimiento. El régimen sancionador resulta aplicable a todos los ejercicios no prescritos en los que se haya producido el incumplimiento de depósito de cuentas y sin que se distinga entre sociedades activas o inactivas. Las infracciones a que se refiere este artículo prescriben a los tres años; por lo que, a partir del 31 de julio de 2021 prescribirán los correspondientes a las cuentas cerradas a 31 de diciembre de 2017.*
- **Sobre la determinación del importe de la sanción, importes mínimo y máximo.** En esta consulta el ICAC recuerda que *el incumplimiento por el órgano de administración de la obligación de depositar las cuentas anuales, dentro del plazo establecido, dará lugar a la imposición a la sociedad de una multa por importe de 1.200 a 60.000 euros previa instrucción de expediente. Cuando la sociedad o, en su caso, el*



grupo de sociedades tenga un volumen de facturación anual superior a 6.000.000 euros el límite de la multa para cada año de retraso se elevará a 300.000 euros.

- **Sobre si resulta aplicable el régimen sancionador al incumplimiento de depositar cuentas anuales consolidadas.** el régimen sancionador resulta aplicable también al incumplimiento de la obligación de depositar las cuentas consolidadas;

- **Retraso de un mes en la presentación de las cuentas anuales a depósito en el RM.** Según criterio del ICAC, en el caso de que las cuentas anuales de un ejercicio X se presenten fuera de plazo, pero antes del 31 de diciembre del ejercicio X+1 no sería aplicable el cierre registral de acuerdo con la normativa registral, y aunque la norma declare que se produciría un incumplimiento susceptible de sanción, para el ICAC, de acuerdo con el artículo 283 del TRLSC, dicha sociedad no constaría como incumplidora en la relación de sociedades incumplidoras que anualmente remite la Dirección General de Registros.



C/ E. Benito Chavarri, 8 -19001 GUADALAJARA

949 24 75 00 949 22 34 62
www.lyvea.com - clientes@lyvea.com



economistas
REAF • REA • REFOR

aece
Asociación Española de Contabilidad
Profesional de España

