

Febrero 2022

Laboral

PRÓRROGA DE LOS ERTE HASTA EL 31 DE MARZO DE 2022 Y APROBACIÓN DE LA SUBIDA DEL SMI

RESUMEN

El Boletín Oficial del Estado (BOE) de 23 de febrero de 2022 publicó el Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y que prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. Asimismo, también se publicó el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2022.

Las principales medidas que prevé esta normativa regulan las siguientes cuestiones en materia laboral:

1. Situación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

- Prórroga automática, hasta el 31 de marzo de 2022, de las siguientes modalidades de ERTE (no será necesario que las empresas soliciten a la autoridad laboral correspondiente la prórroga expresa de los ERTE):
 - ERTE de fuerza mayor que venían aplicándose en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (“ERTE de fuerza mayor por causa COVID-19”).
 - ERTE de fuerza mayor por impedimento o limitaciones.
 - ERTE por causas objetivas al amparo de lo establecido en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (“ERTE ETOP COVID-19”).
 - ERTE por causas objetivas en empresas que anteriormente aplicaban un ERTE de fuerza mayor por causa COVID-19 (“ERTE de transición”).
- A partir del 1 de abril de 2022, dejarán de aplicarse los ERTE por causa COVID-19, pudiendo, las empresas que lo estimen oportuno, transitar a un ERTE por causas objetivas en base a los mecanismos contemplados en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP)) o artículo 47 bis (Mecanismo Red).
- Todas las empresas que se encuentren aplicando uno de los ERTE mencionados pueden acogerse a esta prórroga automática con independencia de su decisión de adoptar alguna de las medidas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores a partir de abril de 2022.
- También se prorrogan hasta el 31 de marzo de 2022 todas las medidas previstas para los ERTE prorrogados y para las personas afectadas por los mismos. A pesar de la ambigüedad del texto, entendemos que, al no establecerse lo contrario, se prorrogan todos los compromisos y requisitos del del IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo

(ASDE)¹, es decir, tanto los contenidos complementarios (entre otros, la llamada “prohibición de despedir”, los límites y excepciones en relación con la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones, o la prohibición en el reparto de dividendos), así como las medidas de protección de las personas trabajadoras².

- También se prorrogan las medidas de protección por desempleo extraordinarias para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.
- Se prorrogan hasta el 31 de marzo de 2022 las exoneraciones de las cuotas de la Seguridad Social, disminuyendo el porcentaje de exoneración del siguiente modo, dependiendo de cada caso:
 - 20%: Empresas con ERTE por limitaciones de la actividad que tuvieran 10 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020 y que no hayan desarrollado acciones formativas.
 - 30%: Empresas con ERTE por limitaciones de la actividad que tuvieran menos de 10 trabajadores a 29 de febrero de 2020 y que no hayan desarrollado acciones formativas.
 - 60%: Empresas con ERTE COVID con independencia del número de trabajadores a 29 de febrero de 2020, siempre que se hubieran llevado a cabo acciones formativas.
 - 90%: Empresas con ERTE por impedimento de la actividad.
- A las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad que aún estuvieran aplicando un ERTE de fuerza mayor por causa COVID-19 se les aplican, hasta el 31 de marzo de 2022, los porcentajes anteriores dependiendo de si han llevado a cabo o no acciones formativas.
- También se prorroga el *Plan Me Cuida* hasta el 30 de junio de 2022.

2. Ayudas a los autónomos

- Se mantienen las exenciones en la cotización para los que hayan percibido prestación por cese de actividad, en términos similares a los dispuestos en el artículo 8 del Real Decreto-ley 18/2021, si bien se concreta su alcance a los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2022, y se fijan los porcentajes de exoneración entre el 90% y el 25%, en función del mes de su aplicación.
- Se mantiene, a partir del 1 de marzo de 2022, la prestación extraordinaria por cese de actividad con una duración máxima de cuatro meses, finalizando el derecho a la misma el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 30 de junio de 2022, si esta última fecha fuese anterior.

¹ Así lo manifiesta la siguiente noticia del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4074>

² Las dos principales: a) La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en este Real Decreto-ley se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento, b) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

3. Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2022

- El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 14.000 euros.
- Se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI.
- Surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, aplicándose con carácter retroactivo desde el 1 enero de 2022.

¿TIENE ALGUNA CONSULTA?

Desde el Área de Laboral trabajamos para poder dar respuesta a las dudas que este cambio pueda plantear. Si tiene alguna consulta, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

CONTACTO:

Cristina Samaranch
Socia del Área de Derecho Laboral
cristina.samaranch@dwf-rcd.law

Didac Ripollès
Socio del Área de Derecho Laboral
didac.ripolles@dwf-rcd.law

Antonio Navarro
Socio del Área de Derecho Laboral
antonio.navarro@dwf-rcd.law

www.dwf-rcd.law