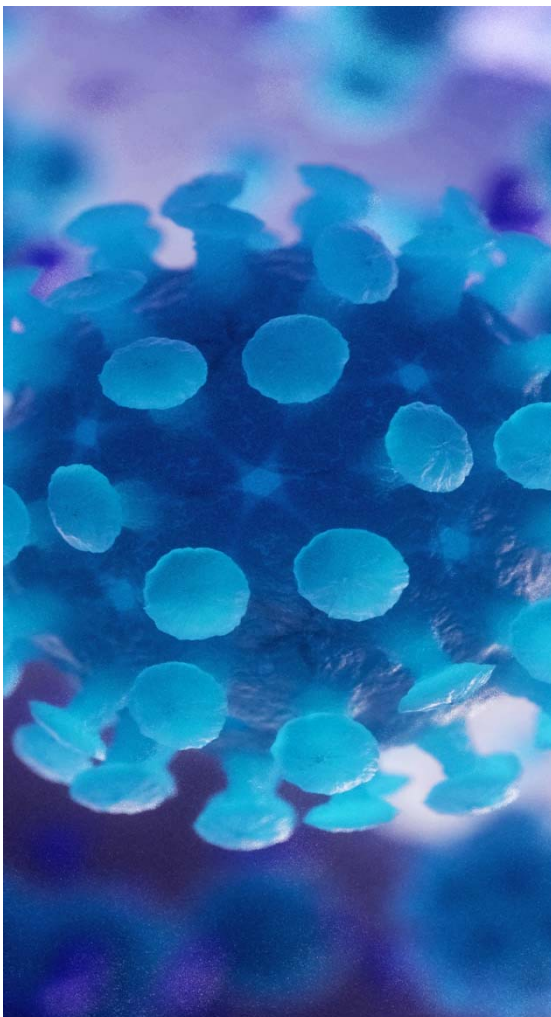

Prórroga de los ERTE COVID hasta 31 de marzo y subida del SMI para 2022

El BOE de hoy publica el [Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero](#), por el que se adoptan medidas urgentes para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, que prolonga, por séptima vez y hasta el 31 de marzo de 2022, las principales medidas laborales que han venido aplicándose contra los efectos de la pandemia. El objetivo es que las empresas utilicen esta última prórroga para iniciar los procedimientos dirigidos a la aplicación de los instrumentos de flexibilidad interna impulsados con la última Reforma Laboral (nuevos ERTE y, en su caso, Mecanismo RED).

Por otra parte, se ha publicado el [Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2022, que se incrementa hasta los 1.000€ mensuales por 14 pagas.

Legal flash Laboral

23 de febrero de 2022



Aspectos clave

- Prórroga de los ERTE COVID y sus exenciones durante marzo de 2022
- Mantenimiento de las medidas extraordinarias relacionadas con los ERTE
- Nuevos ERTE tras la prórroga
- Plan MECUIDA
- Incremento del SMI para 2022



Prórroga de los ERTE COVID y sus exenciones durante marzo de 2022

Prórroga automática de todos los ERTE COVID

- Las empresas que actualmente tengan vigente alguno de los ERTE COVID (de fuerza mayor -FM-; de limitación o impedimento de actividad como consecuencia de decisiones de la autoridad laboral; por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -ETOP-) podrán seguir aplicando esta medida **hasta el 31 de marzo de 2022**, con el mismo alcance (sin perjuicio de los nuevos porcentajes de exoneración de cuotas a la Seguridad Social, tal y como se explica en el siguiente apartado).
- Dado que la prórroga es automática, la empresa no tendrá que realizar **ningún trámite** ante la Autoridad Laboral **ni iniciar período de consultas** alguno con la representación legal de los trabajadores, sin perjuicio de informarle al respecto.

Exenciones de los ERTE COVID prorrogados

- Durante el mes de marzo, las empresas cuyos ERTE COVID sean prorrogados, podrán instar las siguientes exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social (que reducen sus porcentajes con respecto a las vigentes hasta el momento):
 - Exoneraciones para los ERTE COVID FM anteriores y ETOP que transitaron desde un ERTE COVID FM previo, y para los ERTE COVID FM por limitación anteriores y posteriores al 29 de septiembre de 2021 (fecha de entrada en vigor del RDL 18/2021):

ERTE FM anterior / ETOP de tránsito / ERTE FM LIMITACIÓN anterior o posterior al RDL 18/2021			
N.º trabajadores en alta a 29.02.2020	¿Desarrolla acciones formativas conforme al art. 3 RDL 18/2021?	Exención aplicable desde noviembre 2021 a febrero 2022	Exención aplicable en marzo 2022
Empresa con 10 o más trabajadores	Sí	80%	60%
Empresa con 10 o más trabajadores	No	40%	20%
Empresa con menos de 10 trabajadores	Sí	80%	60%
Empresa con menos de 10 trabajadores	No	50%	30%



- Exoneraciones para ERTE FM por impedimento anteriores y posteriores al 29 de septiembre de 2021 (fecha de entrada en vigor del RDL 18/2021):

ERTE FM IMPEDIMENTO anterior o posterior al RDL 18/2021		
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Exención aplicable desde noviembre 2021 a febrero 2022 durante el cierre	Exención aplicable en marzo 2022 durante el cierre
Empresa con 10 o más trabajadores	100%	90%
Empresa con menos de 10 trabajadores	100%	90%

- Podrán acceder a estas nuevas exoneraciones en las cuotas de Seguridad Social en el mes de marzo de 2022 las mismas empresas que hayan podido aplicar las exenciones vigentes hasta febrero.
- En principio no se requiere específicamente que la empresa presente listado alguno de las personas trabajadoras incluidas en la medida. Sí deberá presentar dicho listado en caso de cambios en la relación de afectados/as durante el mes de marzo.

Mantenimiento de las medidas extraordinarias relacionadas con los ERTE COVID

Compromiso de mantenimiento del empleo

- Las empresas que hayan accedido a exoneraciones o que accedan a las nuevas establecidas para el mes de marzo de 2022 deben mantener el empleo de las personas trabajadoras incluidas en el ERTE COVID en los términos siguientes:
 - Las empresas con compromisos de empleo vigentes seguirán vinculadas por los mismos hasta que transcurra el periodo de 6 meses aplicable, debiéndose fijar en cada caso cuándo se inicia el cómputo del referido plazo.
 - Las empresas que accedan a exoneraciones de cuota previstas en el nuevo RDL 2/2022 quedarán comprometidas por un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo, por un plazo de 6 meses desde que se reanude la actividad.
 - En el caso de que la empresa ya esté sujeta a un compromiso anterior, el período de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo se iniciará al día siguiente a que finalicen los 6 meses del referido compromiso previo.



Limitación al despido por causas derivadas de la pandemia

- Hasta el **31 de marzo de 2022** seguirán sin poder extinguirse precedentemente contratos de trabajo por causas empresariales que puedan amparar medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada con causa en la pandemia de la COVID.
- Las dudas interpretativas que genera esta norma y la disparidad judicial existente sobre la calificación jurídica del despido en caso de incumplimiento obligan a estudiar cada caso para examinar la viabilidad de la causa.

Limitación al reparto de dividendos

- Para las empresas que accedan en marzo de 2022 a las exoneraciones de cuotas en el marco de un ERTE COVID (tanto de fuerza mayor como por causas ETOP), se mantiene la limitación de repartir dividendos correspondientes al ejercicio en el que se hayan aplicado la referida exoneración.
- La TGSS indicará qué empresas se han aplicado exenciones en la cotización a las Administraciones Tributarias y estas proporcionarán a la TGSS la identificación de las empresas que hayan incumplido la prohibición de reparto de dividendos.
- La interpretación de esta norma resulta compleja y requiere un análisis pormenorizado.

Duración de los contratos temporales

- Continúa vigente hasta **31 de marzo de 2022** la suspensión de la duración de los contratos temporales de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE COVID.

Horas extraordinarias y externalización de actividades

- Durante la aplicación de un ERTE COVID, sigue estando prohibido realizar horas extraordinarias, subcontratar la actividad o recurrir a personal externo (salvo excepciones).

Extensión de la protección extraordinaria por desempleo

- Para el acceso a la prestación por desempleo, y hasta **31 de marzo de 2022**, sigue sin exigirse un período mínimo de ocupación cotizada.
- Por otra parte, como ya venía sucediendo desde la última prórroga, computa este nuevo mes en el que se perciba la prestación por desempleo durante el ERTE, que se tendrá por consumido (recuérdese que dejó de regir en octubre de 2020 el “contador a cero”), salvo en los siguientes casos:
 - para el acceso al desempleo a partir de 1 de enero de 2027 (fecha que sustituye a la anterior de 1 de octubre de 2026, ampliando así la cobertura) o;
 - para el acceso al desempleo antes de 1 de enero de 2023 (fecha que sustituye a la anterior de 31 de enero de 2022, ampliando así la cobertura) como consecuencia de la finalización de un contrato temporal o de un despido, individual o colectivo, por causas ETOP, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.



- > Las empresas con ERTE COVID vigente prorrogado no deberán presentar una nueva solicitud colectiva de acceso a la prestación por desempleo respecto de las personas trabajadoras incluidas.
- > La cuantía de la prestación por desempleo se seguirá determinando con la aplicación, a la base reguladora, del porcentaje del 70% hasta el 31 de marzo de 2022, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas.
- > La prestación extraordinaria de desempleo para trabajadores fijos-discontinuos, prevista en el art. 7 del RDL 18/2021, se prorroga hasta **31 de marzo de 2022**.

Nuevos ERTE tras la prórroga

- > Las empresas que después de marzo de 2022 todavía necesiten recurrir a suspensiones de contratos o reducciones de jornada como consecuencia de los efectos directos o indirectos de la crisis sanitaria deberán iniciar el procedimiento correspondiente para la aplicación de alguna de las medidas de flexibilidad interna impulsadas por la última Reforma Laboral (nuevos ERTE o Mecanismo RED cuando se active por el Gobierno), cuyo régimen jurídico se encuentra resumido en el siguiente [Legal Flash](#).
- > En esta línea de facilitar las medidas de flexibilidad interna, el nuevo [Real Decreto-ley 2/2022](#) modifica la Ley General de la Seguridad Social para establecer que, en los ERTE por fuerza mayor temporal o por impedimento o limitación en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente (nuevos arts. 47.5 y 6 TRLET, introducidos por el [Real Decreto-ley 32/2021](#)), las personas trabajadoras afectadas percibirán la prestación contributiva por desempleo equivalente al 70% de la base reguladora –sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas durante toda la vigencia del ERTE–, sin que ello implique el consumo de la prestación generada y aun que carezcan de periodo de cotización previo.

Plan MECUIDA

- > Se prorroga hasta el **30 de junio de 2022** el derecho de solicitud de adaptación o reducción de jornada especial por parte de las personas trabajadoras para hacer frente a las mayores necesidades de conciliación derivadas de la crisis sanitaria (como, por ejemplo, el confinamiento o cuarentena de familiares dependientes).



Subida del Salario Mínimo Interprofesional de 2022

- El [Real Decreto 152/2022](#), de 22 de febrero, fija el SMI para el año 2022, con efectos desde 1 de enero de 2022.
- Las nuevas cuantías aprobadas representan un incremento del 3,63% respecto de las últimas vigentes desde 1 de septiembre a 31 de diciembre de 2021. En la siguiente tabla se concretan los nuevos importes:

	2021 <i>(1 septiembre a 31 diciembre)</i>	2022
<i>SMI/día</i>	32,17 euros	33,33 euros
<i>SMI/mes (14 pagas)</i>	965 euros	1.000 euros
<i>SMI/año</i>	<ul style="list-style-type: none">• En empresas que solo abonan el SMI: 13.370 euros• En empresas que superan el nuevo SMI: Límite a la compensación y absorción: 13.510 euros	14.000 euros
<i>SMI/jornada legal (Para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días)</i>	45,70 euros	47,36 euros
<i>SMI/hora (Para empleados de hogar que trabajen por horas)</i>	7,55 euros	7,82 euros

- El nuevo SMI de 1.000 euros/mes es obligatorio a partir del 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022.
- Las empresas cuyos salarios en su conjunto y en cómputo anual sean superiores al nuevo SMI podrán neutralizar la subida aprobada con el límite de que el salario que perciba la persona trabajadora, en cómputo anual, no sea inferior a 14.000 euros.
- Debe tenerse en cuenta que el incremento regulado se refiere a la retribución dineraria (sin que el salario en especie pueda afectar al importe bruto del SMI).

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.



©2022 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

