

RocaJunyent

Informa

Departamento Derecho Laboral

28 de febrero de 2022



En fecha 23 de febrero de 2022 se ha publicado en el BOE núm. 46 dos Reales Decretos que condicionarán transversalmente el mercado de trabajo:

1. 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 se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica ([RD-L 2/2022](#)).
2. El Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 ([RD 152/2022](#)).

1. **RD-L 2/2022: LA PRÓRROGA DE LOS ERTE COVID.**

El preámbulo del [RD-L 2/2022](#) apunta los siguientes puntos a considerar:

- ERTE COVID: Extensión de las medidas extraordinarias relacionadas con los ERTE en materia de cotización y desempleo, exenciones hasta marzo de 2022 y nuevos ERTE tras la prórroga.
- Autónomos: Exenciones, exoneraciones y prestaciones extraordinarias.
- Plan “MECUIDA” hasta junio de 2022 y la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

1.1 ERTE COVID: Extensión de las medidas extraordinarias relacionadas con los ERTE en materia de cotización y desempleo, exenciones hasta marzo de 2022 y nuevos ERTE tras la prórroga.

Se prorrogan automáticamente hasta el 31 de marzo de 2022 los siguientes ERTE vigentes a 24 de febrero de 2022:

- ERTE COVID-19 (art. 1 RDL 18/2021).
- ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada (art. 2 RDL 18/2021)
- ERTE por fuerza mayor relacionada con la COVID-19 que han podido hasta el 28 de febrero de 2022 tramitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción relacionadas con la pandemia (art. 5.1 RDL 18/2021), incluidos los autorizados con arreglo a la disposición transitoria única del RDL 18/2021.

Ello implica que, sin perjuicio del análisis del caso concreto, para las empresas y personas trabajadoras afectadas, hasta la fecha:

- **Mantenimiento de la conocida “prohibición de despido” y mantenimiento del empleo:**
 - Hasta el 31 de marzo de 2022 se mantiene la prohibición de extinguir contratos por causas ligadas a la COVID-19 que pudieran subsumirse dentro de las medidas de suspensión o reducción de contratos de trabajo en el marco de la pandemia.
 - Aquellas empresas que hayan accedido o accedan a exoneraciones hasta marzo 2022, deberán mantener durante 6 meses los puestos de trabajo de aquellas personas trabajadoras incluidas en el ERTE COVID, computándose dicho plazo según el caso concreto de reinicio de la actividad.

- Principales implicaciones de la prórroga para las empresas y para la persona trabajadora afectada por un ERTE COVID:
 - Suspensión de la duración de los contratos temporales de las personas trabajadoras afectadas.
 - Prohibición de realizar horas extraordinarias, subcontratar y contratar personal externo (si bien deberá estudiarse la casuística concreta, para determinar si es posible aplicar algún tipo de excepción).
 - Prestación por desempleo: no exigencia de un periodo mínimo de ocupación cotizada.
 - Se prorrogan las medidas de protección por desempleo para fijos discontinuos hasta el día 31 de marzo de 2022.
- Exoneraciones a la Seguridad Social.
 - *ERTE COVID FM anteriores y ETOP que procedían de un ERTE COVID FM previo, así como para los ERTE COVID FM por limitación anteriores y posteriores al 29 de septiembre de 2021.* Reducción en un 20% respecto a las exenciones aplicables con anterioridad, dependiendo de la cantidad de trabajadores en plantilla y si ésta desarrolla acciones formativas, de acuerdo con el art. 3 del [RDL 18/2021](#).
 - *ERTE FM por impedimento.* Desaparece la exención del 100%, pasando a ser del 90% durante el cierre.
 - Aplicación automática de las medidas anteriores, conforme a los criterios vigentes hasta la fecha.
- Nuevos ERTE tras la prórroga.
 - Transición de la normativa excepcional por COVID al nuevo marco jurídico contenido en el art. 47 y 47bis ET, aplicable a los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo tras la reforma operadas por el [RD-L 32/2021](#). *Vid.*, en este sentido nuestra alerta informativa en la cual detallamos el [Mecanismo Red](#).
- Limitación del reparto de dividendos.
 - Se prorrogan los límites relativos al reparto de dividendos y la transparencia fiscal.

1.2. Autónomos: Exenciones, exoneraciones y prestaciones extraordinarias.

El principal objetivo de este paquete de ayudas es la reactivación de la actividad de los autónomos especialmente afectados por la pandemia COVID-19, estableciendo exoneraciones en las cotizaciones sociales durante los próximos cuatro meses.

En concreto, los trabajadores autónomos que venían percibiendo hasta ahora las prestaciones extraordinarias asociadas a la pandemia del [RDL 18/2021](#), siempre y cuando permanezcan dados de alta en el RETA hasta junio 2022, se les aplicará una exoneración de su cotización a la Seguridad Social y para la formación profesional del 90% en marzo, del 75% en abril, del 50% en mayo y del 25% en junio.

Fundamentalmente, la norma regula:

- Exención de la obligación de cotizar a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido alguna modalidad de prestación por cese de actividad al amparo de lo dispuesto en el [RDL 18/2021](#).
- Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de una resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación de la COVID-19.
- Se entenderá acreditado el requisito de reducción de facturación siempre que el número medio diario de trabajadores con actividad afiliados al sistema de la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente (CNAE), durante el periodo al que corresponda la prestación, sea inferior en más de un 7,5% al número medio diario correspondiente al segundo semestre de 2019.

1.3. Plan “MECUIDA” hasta junio de 2022 y la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

- El Plan MECUIDA, contenido en el art. 6 del [RD-L 8/2020](#), que regula el derecho de adaptar y/o reducir la jornada laboral de las personas trabajadoras para atender a los deberes de cuidado como consecuencia del COVID-19 extiende su vigencia hasta el 30 de junio de 2022. Habrá que analizar el impacto que de ello se derivará en las políticas de teletrabajo de las empresas.
- Por otro lado, los ERTE autorizados a empresas afectadas por la erupción de Cumbre Vieja se transforman de forma automática, en ERTE de Fuerza Mayor sin que las empresas tengan que tramitar nueva solicitud, hasta el 30 de junio de 2022. En este sentido, además del otorgamiento de prestaciones extraordinarias contenidos en el art. 10 del [RD-L 20/2021](#), podrán solicitarse aplazamientos y moratorias en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

2. RD 152/2022: 1000 EUROS MENSUALES EN LA SUBIDA DEL SMI.

El [RD 152/2022](#) establece, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, el salario mínimo interprofesional para todo el año 2022.

A tener en cuenta:

- Incremento del 3.63% respecto las vigentes hasta el 31 de diciembre de 2021. El nuevo importe bruto del SMI queda en 1000 euros mensuales, abonado en 14 pagas (14.000 euros anuales), sin perjuicio de las cantidades no dinerarias otorgados a la persona trabajadora.
- El incremento del SMI no tendrá impacto en aquellos salarios superiores a la cantidad referida.
- No obstante, se prevé que la cantidad mínima fijada por el SMI siga aumentando. El nuevo SMI todavía no alcanza el compromiso del Gobierno de impulsar el SMI hasta el 60% del sueldo medio antes de que acabe el 2023, tal y como recoge el punto 1.4 del [acuerdo de coalición del Gobierno](#).