

1. Real Decreto-ley 2/2022. Prórroga final de los ERTE COVID hasta 31 de marzo de 2022 y medidas laborales COVID.
 - a. Exenciones de los ERTE COVID prorrogados.
 - b. Mantenimiento de las medidas extraordinarias relacionadas con los ERTE COVID.
 - c. Subida del Salario Mínimo Interprofesional de 2022

1. Prórroga final de los ERTE COVID hasta 31 de marzo de 2022 y medidas laborales COVID.

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.

A. 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%
	No	40%	20%
Empresa con menos de 10 trabajadores	Sí	80%	60%
	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.

B. 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 período 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 procedentemente 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.

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.

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.

El nuevo SMI de **1.000 euros/mes** (14 PAGAS) y de **33,33 euros/día** 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).