Prórroga, hasta el 31 de marzo de 2022, de los ERTE COVID-19, de Fuerza Mayor, de Fuerza Mayor por limitación e impedimento y los ERTE ETOP.

Le informamos que en el BOE del día 23 de febrero, se ha publicado el Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, que entre otras novedades, se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y que ha supuesto la **séptima prórroga de los ERTE COVID-19 hasta el 31 de marzo de 2022.**

Se extiende los efectos de las medidas extraordinarias en materia de cotización y de protección por desempleo, incluidas las medidas para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, así como las medidas complementarias asociadas a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) relacionados con la COVID-19 hasta el 31 de marzo de 2022 facilitando, así, una transición a las medidas estructurales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

PRINCIPALES NOVEDADES

1. Se prorrogan hasta el 31 de marzo de 2022 los ERTE de Fuerza Mayor, de limitación e impedimento y los ERTE ETOP, todos ellos derviados de COVID-19

Actualmente, los trabajadores en ERTE-COVID se sitúan en torno a los 100.000, de los que la mitad trabajan a tiempo parcial, y apenas suponen el 0,6% de los afiliados. Por sectores, el porcentaje de trabajadores que se mantienen en ERTE-COVID es menor del 8%, a excepción de las agencias de viajes, cuyo nivel se eleva al 28%.

Se prorrogan hasta el 31 de marzo de 2022 los ERTE de fuerza mayor, de limitación e impedimento y los ERTE ETOP COVID y se mantienen los mecanismos de protección vigentes como el contador a cero y la exención de periodo de carencia, mecanismos que, a partir de ahora se aplicarán con carácter estructural a los ERTE de Fuerza Mayor previstos en la reforma laboral.

También se prolonga un mes más la prestación extraordinaria para las personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, así como las medidas complementarias asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo relacionados con la COVID-19.

1.1. ¿Será necesario solicitar una nueva prórroga?

En caso de encontrarse en situación de ERTE COVID-19 a 28 de febrero, la prórroga será automática. No obstante, se reducirán las exoneraciones.

1.2. ¿Qué pasará a partir del 1 de abril de 2022?

Los trabajadores que estuvieran afectados por un ERTE de Fuerza Mayor por COVID-19 deberán volver a su puesto de trabajo en las conciones laborales pactadas.

Si se decidiera optar por la aplicación de un ERTE nuevo, se deberá realizar según las modalidades de ERTE (art. 47 y 47 bis del ET) establecidas en el Estatuto de los Trabajadores tras las modificaciones operadas por la reforma laboral 2022.

1.3. ¿Se mantiene la cláusula de salvaguarda de empleo y las condiciones de las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTE?
Sí. Incluido la prohibición de realización de horas extraordinarias, externalizaciones en la contratación, etc., así como la prestación por desempleo sobre el 70% de la base reguladora.

Exoneraciones previstas durante el mes marzo-2022
Durante el mes marzo, por tanto, estará vigente un modelo similar al actual, con exoneraciones en las cotizaciones sociales del 90% en los casos de ERTE por impedimento y del 60% en los casos de empresas que acogidas a un ERTE COVID y desarrollen procesos de formación y del 30% (empresas de menos de 10 trabajadores) y del 20% (más de 10 trabajadores) para aquellos supuestos en los que no se pongan en marcha planes de formación.

> **Atención.** Las **exoneraciones de cuotas para las empresas a la Seguridad Social vigentes se reducen** para este periodo de transición. De esta forma, se reducen de un 80% al 60% donde hay planes de formación; y, donde no hay planes pasan a 20% en empresas de 10 o más trabajadores y a 30% en el caso de 10 o menos trabajadores. En los supuestos de fuerza mayor, la exoneración será del 90%.

2. Trabajadores autónomos
El primer grupo de estas ayudas tiene como objetivo facilitar la reactivación de la actividad de los autónomos y, de forma análoga a lo que se hizo a partir de octubre, se establecen **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 Real Decreto-ley 18/2021, más de 110.000 personas, se les aplicará una exoneración de su cotización a la Seguridad Social del 90% en marzo, del 75% en abril, del 50% en mayo y del 25% en junio.
Para recibir estas exoneraciones en la cotización, los trabajadores autónomos deberán permanecer en alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social **hasta el 30 de junio de 2022.**
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 Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

- 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.

3. Se prorroga el Plan MECUIDA hasta el 30 de junio
El Plan MECUIDA, 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.

4. Otras medidas

- **Reducción de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente por cáncer u otra enfermedad grave extinguida por cumplimiento de 18 años de edad:** las personas trabajadoras como los empleados y empleadas públicos que hubieran disfrutado de una reducción de jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél dieciocho años de edad antes de la entrada en vigor de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que elevó el límite de edad a 23 años, puedan volver a solicitar la reducción de jornada prevista.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Atentamente, Departamento de Laboral.

TÜVRheinland CERTIFICADO
Sistema de Gestión ISO 9001:2015
www.tuv.com ID 9108638249