

NUEVA PRÓRROGA DE LOS ERTES HASTA EL 31 DE MARZO DE 2022

Con fecha 24 de febrero ha entrado en vigor 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.

1. ERTES de fuerza mayor, por limitación e impedimento y ERTES ETOP COVID-19

Las empresas que mantengan vigente un expediente de regulación temporal de empleo (“ERTE”) por causa directa del “COVID-19” podrán seguir manteniendo este instrumento **hasta el 31 de marzo de 2022**, con el mismo alcance que el regulado hasta ahora. A partir de dicha fecha, deberán solicitar el traspaso a un ERTE: (i) por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”); (ii) por fuerza mayor temporal, por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa; o, (iii) pasar a utilizar el Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo regulados, todos ellos, previstos en el Estatuto de los Trabajadores (“ET”), tras los cambios introducidos por la nueva reforma laboral.

La prórroga de estos “ERTES COVID” es automática, sin que sea necesario (i) periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores (“RLT”) —cabría únicamente con informar a la RLT—; o (ii) realizar trámite en la Autoridad laboral.

2. Vigencia de medidas complementarias

El compromiso de mantenimiento del empleo continúa siendo de aplicación a las empresas que apliquen un ERTE y se beneficien de las exoneraciones de las cuotas de seguridad social.

Por otro lado, se prorrogan hasta el 31 de marzo de 2022 las siguientes medidas unidas a los ERTES COVID: (i) la prohibición de realizar despidos que tengan como justificación alguna de las causas que motivaron el ERTE; (ii) la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales; (iii) la realización de horas extraordinarias; (iv) llevar a cabo nuevas externalizaciones de la actividad; (v) la realización de nuevas contrataciones, tanto directas como indirectas; (vi) el reparto de dividendos; y, (vii) las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 7 del Real Decreto-ley 8/2020, hasta el 31 de marzo de 2022.

Por último, la vigencia del Plan “MECUIDA” se mantiene vigente hasta el 30 de junio de 2022.

3. Exoneraciones en ERTES

Respecto de las exenciones de las que pueden disfrutar las empresas (reguladas en la Disposición adicional 2ª), quedarían de la siguiente manera:

Tipo de ERTE	Nº de trabajadores	Plan de formación	Porcentaje exoneración
ERTE por limitaciones a la actividad	> 10	Sí	60 %
ERTE por limitaciones a la actividad	> 10	No	20 %
ERTE por limitaciones a la actividad	< 10	Sí	60%
ERTE por limitaciones a la actividad	< 10	No	30 %
Fuerza Mayor o impedimento	N/A	N/A	90%

Esta Nota ha sido elaborada por Sarah Scheerlinck, Asociada de la práctica Laboral.

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 01 de marzo de 2022 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,
pueden ponerse en contacto con:

Laura Pérez

Socia de Laboral

lperez@perezllorca.com

T: + 34 91 423 67 38