



ANTRÀS



FEBRER 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Febrer 2022



L'aprovació del nou SMI i les seves repercussions sociolaborals.

Al BOE del dimecres 23 de febrer es publicava el [Reial decret 152/2022, del 22 de febrer](#), pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per al 2022.

De conformitat amb el seu article 1, el salari mínim per a qualsevol mena d'activitats en l'agricultura, en la indústria i en els serveis, sense distinció de sexe ni edat dels treballadors, queda fixat en 33,33 euros/dia o 1.000 euros/mes, segons si el salari està fixat per dies o per mesos (1.166,66 € si el salari mensual incorpora les pagues extres). Un salari mínim en el qual es computa únicament la retribució percebuda en diners, sense que el salari en espècie pugui, en cap cas, donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners d'aquell salari.

- Les persones treballadores eventuais, així com les temporeres i temporers els serveis dels quals a una mateixa empresa no excedeixin de cent vint dies percebran, conjuntament amb el salari mínim al qual es refereix l'article 1, la part proporcional de la retribució dels diumenges i festius, així com de les dues gratificacions extraordinàries a què, com a mínim, té dret tota persona treballadora, corresponents al salari de trenta dies a cadascuna d'elles, sense que la quantia del salari professional pugui resultar inferior a 47,36 euros per jornada legal en l'activitat.

- Per a les persones treballadores amb relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, que treballin per hores, en règim extern, serà de 7,82 euros per hora efectivament treballada.

L'SMI és un import brut establert, amb caràcter general, per a una jornada a temps complet de 40 hores, que s'ha de reduir proporcionalment per als treballadors a temps parcial. De la quantia de l'SMI cal descomptar les cotitzacions a la Seguretat Social i la corresponent retenció de l'IRPF. Les persones treballadores el salari de les quals estigui per damunt 14.000 euros bruts a l'any no notaran cap canvi de forma directa, però sí indirectament, en incrementar-se els límits de salaris i indemnitzacions que abonin el Fons de Garantia Salarial (FOGASA) o la quantitat de salari protegit davant d'un embargament.

Àmbit temporal d'aplicació. El nou salari mínim interprofessional s'aprova **amb efectes des de l'1 de gener de 2022** i fins al 31 de desembre de 2022, i procedeix, en conseqüència, el seu abonament des de l'1 de gener de 2022 (disp. final 3a), cosa que obligarà que les empreses regularitzin aquells salaris que estaven per sota d'aquestes quanties i que, a més, hagin de regularitzar, com es veurà a continuació, determinades cotitzacions a la Seguretat Social.

SMI i Seguretat Social. L'increment dels salaris suposa un increment de les cotitzacions a la Seguretat Social. En aquest sentit, s'estima



que incrementarà els seus ingressos en més de 220 milions d'euros per la pujada de les bases de cotització associada a l'augment de l'SMI. Recordem a aquest efecte que el límit màxim de la base de cotització en tots els règims va quedar fixat en 4.139,40 euros/mensuals a partir de l'1 de gener de 2022; mentre que el límit mínim és l'import del salari mínim interprofessional vigent, incrementat en un sisè (excepte disposició expressa en sentit contrari). Les bases mínimes s'incrementaran, per tant, en el mateix percentatge en què augmenti el salari mínim interprofessional (puja a 1.167 euros al mes des dels anteriors 1.050 euros) (article 106. Un.2 LPGE 2022). Això suposarà, pel fet que l'increment té efectes retroactius a 1 de gener, que les empreses hauran d'efectuar un abonament extraordinari a la Seguretat Social de les quotes que s'haguessin vist afectades durant el mes de gener passat.

S'ha de tenir en consideració que l'increment d'ingressos de la Seguretat Social es veu afectat, no obstant això, per l'increment de despeses que es deriva també d'aquest mateix increment

de l'SMI, en augmentar la despesa en pensions de jubilació, així com els imports de la resta de prestacions i pensions (com la incapacitat permanent) derivades de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Excepcions a l'aplicació de l'SMI. De conformitat amb la Disp. transitòria única, no serà aplicable a les normes vigents de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de les entitats que integren l'Administració local que utilitzin l'SMI com a indicador o referència del nivell de renda per determinar la quantia de determinades prestacions o per accedir a determinades prestacions, beneficis o serveis públics, excepte disposició expressa en sentit contrari de les mateixes comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla o de les entitats que integren l'Administració local. Tampoc s'aplicarà a tots els contractes i pactes de naturalesa privada vigents a la data d'entrada en vigor de l'RD que utilitzin l'SMI com a referència a qualsevol efecte, tret que les parts acordin l'aplicació de les noves quanties de l'SMI.

Prorrogats els ERTO COVID.

També en el BOE de 23 de febrer es publicava el **Reial decret llei 2/2022, de 22 de febrer**, pel qual s'adopten mesures urgents per a la protecció dels treballadors autònoms, per a la transició cap als mecanismes estructurals de defensa de l'ocupació, i per a la recuperació econòmica i social de l'illa de la Palma, i es prorroguen determinades mesures per fer front a situacions de vulnerabilitat social i econòmica.

Es tracta d'una norma amb un contingut ampli i rellevant. Si ens centrem en matèria sociolaboral, hem de destacar els següents punts:

1) La pròrroga fins al 31 de març dels ERTO per força major i per causes

ETOP que haguessin estat adoptats en virtut de la normativa covid.

La DA 1a del nou RDL 2/2022, del 22 de febrer, prorroga automàticament fins al 31 de març del 2022 els ERTO vigents a 24 de febrer del 2022. La pròrroga beneficia els ERTO per força major derivada de causes relacionades amb la situació pandèmica, els ERTO per impediment o limitació d'activitat i trànsit entre les dues situacions, així com els ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció relacionades amb la covid. Es tracta d'una pròrroga automàtica.



2) Durant el mes de març **es mantenen les exoneracions** per a les empreses que adoptin un ERTO, si bé en una quantia més reduïda i sempre condicionades al manteniment de l'ocupació durant els sis mesos posteriors a l'ajust. D'aquesta manera, s'estableix que aquestes exoneracions seran de les següents quanties per a cadascun dels supòsits regulats en [l'article 4 del Reial decret llei 18/2021, del 28 de setembre](#):

a) En els supòsits regulats en els apartats 1.a) 1r i 3, el percentatge d'exempció serà del 20 per cent.

b) En els supòsits regulats en els apartats 1.a) 2n i 3, el percentatge d'exempció serà del 60 per cent.

c) En els supòsits regulats en els apartats 1.b) 1r i 3, el percentatge d'exempció serà del 30 per cent.

d) En els supòsits regulats en els apartats 1.b) 2n i 3, el percentatge d'exempció serà del 60 per cent.

i) En els supòsits regulats en l'apartat 2 el percentatge d'exempció serà del 90 per cent

D'aquesta manera, per als ERTO per limitacions en l'activitat normalitzada, les exoneracions empresarials passen del 80% al 60% per a les empreses que comptin amb plans de formació; per a les que no disposin d'aquests plans, es redueixen del 40% al 20% si tenen deu o més persones treballadores en plantilla, i del 50% al 30% en cas de disposar de menys de deu treballadors.

Per als ERTO per impediment, que fins ara gaudien d'una exoneració del 100%, ara es redueix l'exoneració a 90%.

En tots dos supòsits, les ajudes es condicionen al manteniment de l'ocupació durant els sis mesos posteriors a l'ajust; les empreses veuran incrementat el crèdit disponible per a la formació.

3) Es mantenen també durant el mes de març les mesures de protecció per desocupació de [l'article 7 del Reial decret llei 18/2021, del 28 de setembre](#).

4) L'habilitació del mes de març com un període de temps perquè les empreses **puguin transitar als ERTO, per força major o ETOP, previstos, amb caràcter general, en els nous articles 47 i 47 bis del TRLET.**

5) Però atenció, perquè l'RDL 2/2022 **modifica alguns aspectes de la recent regulació dels ERTO per força major** previstos en el nou article 47 del TRLET. La primera reforma de la reforma suposa la introducció, a través d'una nova DA 46a en el TRLGSS, **per als ERTO per FM, d'un règim específic en matèria de protecció per desocupació** equiparable a l'aplicat en el context covid: no exigència de període mínim de cotització prèvia, no consum de cotitzacions per la prestació reportada i establiment d'una quantia única del 70% de la base reguladora per a tota la durada de la prestació.

6) S'estableix la **pròrroga formal del Pla MECUIDA** fins al 30 de juny de 2021. S'ha de tenir en consideració, no obstant això, que l'aplicació d'aquestes mesures requereix, en els termes indicats a l'article 6 de l'[RDL 8/2020](#), la concurrència de circumstàncies excepcionals relacionades amb les actuacions necessàries per evitar la transmissió comunitària de la covid-19.



7) També es prorroga fins al 30 de juny la **durada de les prestacions i subsidis previstos** en els articles 2, 3 i 4 del Reial decret llei 32/2020, del 3 de novembre, en la seva redacció donada pel Reial decret llei 11/2021, del 27 de maig, fins al 30 de juny (**sector cultural**).

8) Atenent l'ampliació operada per l'RDL 32/2021 de l'edat de les persones que generen el dret a sol·licitar una reducció de jornada per cura de menor amb malaltia greu (de 18 anys a 23) es preveu: 1) Que aquelles persones treballadores que haguessin gaudit d'una reducció de la jornada de treball per la cura (hospitalització i tractament) d'un menor a càrrec seu afectat per càncer o per una altra malaltia greu i hagin vist extingida aquesta reducció de jornada pel fet que el menor ha complert 18 anys d'edat abans de l'1 de gener de 2022, podran

tornar a sol·licitar la reducció sempre que segueixin acreditant els requisits exigits i la persona a càrrec no hagi complert 23 anys. 2) Si la persona malalta hagués contret matrimoni o constituït una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per ser persona beneficiària.

9) S'estableixen mesures de protecció a treballadors autònoms.

Resulta d'una importància especial que aquelles empreses interessades a mantenir un EERTO més enllà del 31 de març de 2021 iniciïn la tramitació i actuacions necessàries per a l'adopció d'un EERTO, ja sigui per força major o per causes empresarials, en el període de temps que intervé fins a aquesta data. Un expedient que ja se sotmetrà a la nova regulació continguda en els articles 77 i 47 bis del TRLET.

Absorció i compensació de l'increment de l'SMI: s'ha de portar a terme tenint en compte els complements d'antiguitat percebuts pels treballadors.

El Tribunal Suprem en una sentència recent, STS 74/2022, del 26 de gener, ha explicitat la metodologia a seguir en relació amb la forma en què ha d'operar-se la projecció del salari mínim interprofessional amb vista a determinar si resulta necessari incrementar els salaris realment percebuts per part de les persones treballadores a l'efecte de garantir la percepció d'aquest SMI.

En el cas analitzat, el conveni col·lectiu establia que el salari d'una determinada categoria de treballadors/es el conformaven el salari base més les quantitats que cadascun d'ells i elles percebia per antiguitat (triennis). El sindicat recurrent va considerar que la comparació s'havia de realitzar entre l'SMI i el salari base, no incloent-hi els triennis. El Tribunal Suprem, contràriament a aquesta posició, considera que s'ha de prendre com a referència la totalitat de les retribucions que els treballadors perceben en el seu conjunt i en còmput anual, també el que es percebia per antiguitat. I assenyalava en aquest sentit que "no es pot, tampoc, neutralitzar, a aquests efectes, el que es percep per triennis, ja que l'últim paràgraf de l'article 27.1 ET inclou tots els salaris en el seu conjunt i còmput anual, sense realitzar cap mena de distinció entre ells, sobre la base de la naturalesa homogènia o heterogènia d'alguns dels seus complements, de manera que, només cal bloquejar la compensació i absorció per heterogeneïtat dels conceptes salarials quan s'hagi convingut així en el conveni col·lectiu (entre altres: STS del 10 de



gener de 2017, RCU. 503/2016; del 5 d'abril de 2017, RCU. 524/2016, i del 6 de març de 2019, Rec. 72/2018)".

La rotunditat amb la qual es manifesta el Tribunal Suprem en aquesta última frase haurà de ser objecte de valoració, ja que fins ara gairebé tota la doctrina i la jurisprudència acceptaven, encara que amb excepcions, que els complements que no fossin comuns a totes les persones treballadores; és a dir, els que eren percebuts específicament per la persona (antiguitat, idioma, títols), pel treball realitzat (nocturnitat, torns, etc.) o els vinculats als resultats de l'empresa (productivitat, bonus) no computaven com a salari mínim i, per tant, no es podien utilitzar per compensar la possible pujada.

Reversió de l'activitat en entitat pública, subrogació i efectes sobre el contracte.

La recent sentència del Tribunal Suprem del 28 de gener de 2022 ha establert que, quan una Administració pública se subroga, per transmissió d'empresa, en un contracte de treball que tenia caràcter fix, ha de mantenir-se aquesta condició. La sentència considera inadequat aplicar, en aquestes hipòtesis, la categoria de personal indefinit no fix, sota pena de desconèixer les exigències derivades de la Directiva 2001/23/CE.

No obstant això, convé advertir que no estem tancant la possibilitat que la dinàmica de la relació laboral reobri el debat sobre l'abast de la fixesa respectada. Perquè aquesta posseeix tot el seu sentit en la mesura que el desenvolupament de les funcions romanguí adscrit o relacionat amb la unitat productiva que es va transmetre, però perd el seu fonament i la seva finalitat en el moment en què ja no sigui així. La fixesa no està adquirida incondicionadament en tot l'àmbit de l'ocupadora, sinó funcionalment limitada a fi i efecte de la transmissió.



La dimissió del treballador no trenca la unitat del vincle en els supòsits de successió de contractes.

La successió de diversos contractes temporals entre els quals hi hagi una certa continuïtat, encara que existeixin petites ruptures temporals (com a regla general, inferiors a 20 dies, però, en determinades circumstàncies, fins i tot superiors a 30), no ha impedit que a l'efecte de determinar el període de temps treballat que s'ha tingut en consideració per calcular la indemnització per acomiadament o extinció del contracte es tingui en compte la totalitat del temps treballat (teoria de la unitat essencial del vincle). La clau radica en si hi ha hagut una interrupció significativa de la relació laboral (sentència del TS del 8 de novembre de 2016, Rec. 310/2015), i el Tribunal encara és més flexible en aquesta valoració favorable als interessos de la persona treballadora quan hi hagi hagut frau, amb “un criteri més relaxat” –amb més amplitud temporal– en la valoració del termini que s'hagi d'entendre “significatiu” com a rupturista de la unitat contractual, tenint en compte que la posició contrària facilitaria precisament l'èxit de la conducta defraudadora.

En una sentència recent, el Tribunal Suprem ha considerat que la dimissió del treballador tampoc trenca aquesta unitat del vincle, però això en un context molt determinat: que es produeixi en el si d'una successió de contractes, que el treballador estigui ocupat en la mateixa contracta i activitat que es transmet d'una empresa a l'altra i que la dimissió es produeixi just quan ha de finalitzar el període de contracta adjudicat a una mercantil i hagi de començar el seu exercici una tercera empresa, ja que això és indicatiu que el treballador no buscava tant deslligar-se de la seva ocupació com facilitar la seva recontractació per part de la nova empresa. Cal entendre que, si no es donen tots i cadascun d'aquests elements, la dimissió de la persona treballadora, almenys pel que fa a la successió de contractes, sí que trencaria la unitat del vincle.