



CIRCULAR LABORAL 5/2022

24 de febrero de 2022

INCREMENTO SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) 2022, MEDIDAS URGENTES PARA LA TRANSICIÓN HACIA LOS MECANISMOS ESTRUCTURALES DE DEFENSA DEL EMPLEO Y PRÓRROGA DE DETERMINADAS MEDIDAS PARA HACER FRENTE A SITUACIONES DE VULNERABILIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA -ENTRE OTRAS-.

En el BOE de ayer, 23 de febrero de 2022, se han publicado tanto el Real Decreto 152/2022, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 y el Real Decreto-Ley 2/2022, 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.

Los analizamos ambos, de forma práctica y sintetizada, a continuación:

A. Incremento del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante, SMI) para el año 2022.

El SMI se incrementa nuevamente, después de la última subida de -aproximadamente- un 1,6% en 2021 mediante el RD 817/2021, de 28 de septiembre. En esta ocasión, mediante el RD 152/2022, el SMI, que se aplicará con **efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022**, se incrementa un 3,63% respecto de esta última subida (965 euros mensuales), pasando a ser el mínimo **diario de 33,33 euros o, lo que es lo mismo; 1.000 euros al mes (14.000 euros anuales -en catorce pagas-)**.¹ Por lo que respecta a las relaciones laborales especiales del **servicio del hogar familiar** que trabajen por horas en régimen externo, el salario mínimo será de **7,82 euros por hora** efectivamente trabajada.

¹ Importes brutos, computándose únicamente la retribución en dinero -no el salario en especie-.

Por último, las personas **temporeras – sector agrícola** - cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días se fija que la cuantía del salario profesional no pueda ser inferior a **47,36 euros por jornada legal en la actividad**.

A estos efectos, se tendrá en cuenta, para computar el indicado SMI, el salario base, la retribución mensual establecida por convenio colectivo o, en su defecto, el pactado en contrato individual. En relación con los complementos salariales, el artículo 2 establece que se añadirán -esto es, se sumarán- al SMI según aquello establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo si bien, el artículo tercero establece que la revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores/as cuando estos, en su conjunto, y en cómputo anual, fuesen superiores a dicho SMI, *ergo*, en otras palabras, se podrá compensar y absorber con otros conceptos salariales que pudiere percibir la persona trabajadora siempre que no vaya en contra de lo establecido convencionalmente o por contrato.²

Este es el cuarto incremento en el SMI que acomete el actual ejecutivo, cumpliendo con aquello establecido en el dictamen de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional, la que proponía un incremento de entre 12 y 19 euros mensuales, con un valor central de 15 euros en 2021 para alcanzar, progresivamente, hasta un máximo de 1.049 euros mensuales en 2023, pasando por estos -ya reales- 1.000 euros mensuales en el 2022. Recordar que en 2019 se pasó de 735,90 a 900 euros mensuales, en el 2020 de 900 a 950 euros mensuales, en 2021 de 950 a 965 y, ahora -en 2022- a 1.000. **De este modo, como decíamos, y en solo cuatro años, el SMI se ha incrementado en un 35,89%.**

Como ya anunciábamos en nuestra Circular Laboral 24/2021, tal incremento, en estos momentos en los que vivimos, puede tener verdaderos “*efectos negativos*” sobre determinadas personas trabajadoras a nivel de empleabilidad -recordemos, uno de los principales puntos clave de la Reforma Laboral del RD Ley 32/2021- al encarecerse los costes empresariales para la contratación, lo que, obviamente, afectará con mayor grado a aquellos sectores con baja productividad y mayor dependencia de mano de obra. Y, si a ello le sumamos el incremento de las materias primas y de la electricidad, que ha llevado al IPC anual a su porcentaje más alto en los últimos treinta años -6,5%- el “*cocktail*”, muy especialmente en las PYMES -tejido empresarial mayoritario en nuestro país-, puede ser explosivo.

De hecho, según un informe realizado por la consultora *Ranstad Resaerch*, con la colaboración de CEPYME, sobre el impacto laboral de la, en su día, ya anunciada subida del SMI hasta estos 1.000 euros en 2022 -**lo que supone un incremento acumulado de más del 52’6% desde 2016**- concluía que esta cuantía incidiría de manera muy lesiva en sectores especialmente perjudicados por la actual crisis, como la hostelería y el comercio, que han destruido varios cientos de miles de empleos y tienen en riesgo decenas de miles adicionales (tanto por ERTE aún en vigor como fuera de ellos).

² En este mismo sentido: STS 74/2022, de 26 de enero de 2022 (RC 89/2020).

Además, las consecuencias de este incremento -decía el informe- incidirán especialmente en los jóvenes y en los trabajadores con menor cualificación, para los que será más difícil encontrar empleo o conservar el que tienen. Veremos cuál será la afectación real, en relación con esta empleabilidad que estamos comentando, a finales de este año. Adjuntamos, en el siguiente enlace, el informe completo de *Ranstad Resaerch*:

https://www.randstadresearches.s3.amazonaws.com/wpcontent/uploads/2021/09/2021_09_06-IMPACTO-SMI-2021-v2.pdf

Hay que indicar que, evidentemente, esta subida del SMI tiene efectos directos en las cotizaciones. Al respecto, mencionar que la **base máxima** ya quedó fijada -a partir de 2022- en **4.139,40 euros mensuales** y, el tope mínimo, precisamente, al SMI vigente incrementado en un sexto. Esto es, las bases mínimas se incrementarán en el mismo porcentaje de aumento del SMI, repercutiendo, obviamente, en un aumento de la recaudación por las cotizaciones y posibles pensiones. Por lo tanto, la **base mínima pasará a ser de 1.167 euros al mes** (la cuantía anterior era de 1.050 euros.) Se calcula que la Seguridad Social incrementará sus ingresos en más de 220 millones de euros por la subida de las bases de cotización asociada al aumento del SMI.

Por último -en este primer apartado-, adjuntamos cuadro para que, visualmente, se aprecie el incremento tan relevante del SMI desde 2017 (707,70 euros/mes) hasta la fecha (1.000 euros/mes):

SMI últimos 6 años				
Normativa	Efectos	Trabajadores desde 16 años, sin distinción de edad o sexo		
		Diario	Mensual	Anual
RD 742/2016	1 enero 2017	23,59 €	707,70 €	9.907,80 €
RD 1077/2017	1 enero 2018	24,53 €	735,90 €	10.302,60 €
RD 1462/2018	1 enero 2019	30,00 €	900,00 €	12.600,00 €
RD 231/2020	1 enero 2020	31,66 €	950,00 €	13.300,00 €
Disp. Adic. 6ª RDL 38/2020	Desde 1 enero 2021 a 31 agosto 2021	31,66 €	950,00 €	13.300,00 €
RD 817/2021	Desde 1 septiembre 2021 a 31 diciembre 2021	32,17 €	965,00 €	13.510,00 €
RD 152/2022	Desde 1 enero 2022 a 31 de diciembre de 2022	33,33 €	1.000,00 €	14.000,00 €

Se acompaña el enlace al texto íntegro del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/23/pdfs/BOE-A-2022-2851.pdf>

B. Medidas urgentes para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo y prórroga de determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.

Este nuevo RD Ley 22/2022, de 22 de febrero, contiene dos artículos, siete disposiciones adicionales y trece disposiciones finales, entrando en vigor el 24 de febrero de 2022. A continuación, destacamos sus principales aspectos³:

1. Con la finalidad de facilitar la transición a los nuevos ERTE de los artículos 47 y 47bis del Estatuto de los Trabajadores -en la redacción dada por el reciente RD Ley 31/2021, sobre la Reforma Laboral-, se dispone que los ERTE referidos en los artículos 1, 2 y 5.1 del RD Ley 18/2021, de 28 de septiembre, (recordemos; ERTE FM, ERTE ETOP -derivados de un ERTE FM-, ERTE por impedimento o limitaciones, vinculados al COVID-19) y que sigan vigentes a 24 de febrero de 2022, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de marzo de 2022. De esta forma, se da un poco más de margen a las empresas que todavía vengán aplicado un ERTE de estas características ya que, como es sabido, previsiblemente éstos debían finalizar el próximo 28 de febrero. Finalmente, como destacamos, no es así, dando este mes extra para que, durante el mismo, si estas compañías desean continuar aplicando algún tipo de expediente de regulación temporal de empleo, lo hagan basándose o siguiendo ya lo establecido en el nuevo redactado de los artículos 47 y/o 47bis del Estatuto de los Trabajadores desarrollado en la reciente reforma laboral.

Durante este mes de marzo, las exenciones en la cotización a la Seguridad Social serán las siguientes:

		ERTE por impedimento (*)	
Empresas		90%	

		ERTE (*) (**)	
		Realizan acciones formativas	No realizan acciones formativas
Empresas de	Menos de 10 tr.	60%	30%
	10 tr. o más	60%	20%

* Exoneraciones respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 y el 31 de marzo de 2022, y de los períodos y porcentajes de

³ Los artículos 1 y 2 hacen referencia a la protección de los trabajadores autónomos, cuestiones que no serán tratadas en esta Circular Laboral, como tampoco lo serán aquellas medidas dictadas en este RD Ley de carácter no laboral.

jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial y a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

**** Estas exoneraciones se aplicarán a los siguiente ERTE:**

- ERTE por limitación;
- ERTE FM y ETOP de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad;
- ERTE que transiten de un ERTE FM a un ERTE ETOP (Apartados 1 y 2 D.A.1ª RDL 11/2021)
- Empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor que transiten entre 1 de octubre de 2021 a 28 de febrero de 2022- de un ERTE FM a uno ETOP.

Como viene siendo costumbre, estas bonificaciones vienen condicionadas al mantenimiento del empleo durante los seis meses posteriores de dicho expediente y, las empresas que realicen acciones formativas verán incrementado el crédito disponible para la formación.

2. A través de la Disposición Adicional Primera de este RD Ley se modifica la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), introduciendo en ella una nueva Disposición Adicional -cuadragésima sexta-Concretamente, se establece que aquellas personas trabajadoras que se encuentren afectadas por un **ERTE FM (47.5 ET) o ERTE por impedimento o limitaciones (47.6) tendrán derecho** -aunque carezcan del período de ocupación cotizado mínimo necesario para ello- **a la prestación contributiva por desempleo, con una cuantía del 70% durante toda su medida** (aunque serán aplicables las cuantías mínimas y máximas del 270.3 LGSS). Igualmente, es importante destacar que el acceso a tal prestación no implicará el consumo de las cotizaciones previamente efectuadas a ningún efecto.

3. El “famoso” **Plan MECUIDA** se prorroga -de nuevo - hasta el **30 de junio de 2022**, así como también se prorrogan hasta la misma fecha las prestaciones y subsidios de los artículos 2, 3 y 4 del RD Ley 32/2020, en la redacción del RD Ley 11/2021 -referidas a medidas de apoyo para los artistas y profesionales del sector de las artes escénicas y espectáculos públicos-.

4. Como novedad introducida en este RD Ley que comentamos, y que poco o nada tiene que ver con el resto de cuestiones desarrolladas, se viene a indicar que las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor a su cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave y que hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquel 18 años de edad antes del 1 de enero de 2022, podrán volver a solicitar la reducción siempre que sigan acreditando los requisitos para acceder a este derecho y el hijo o persona que hubiere estado sujeta a guarda con fines de adopción o a acogimiento de carácter permanente a su cargo no haya cumplido aún 23 años -pudiendo mantener la reducción de jornada mientras siga siendo necesario el cuidado directo, continuo y permanente de esta persona hasta que cumpla, como máximo, 23 años de edad-.

En el caso de que aquél hubiera contraído matrimonio o constituido pareja de hecho, será su cónyuge o pareja de hecho quién dispondrá del indicado derecho, previa acreditación de las condiciones para ser persona beneficiaria.

5. Como indicábamos en la nota al pie de página (3), existen otras medidas en este RD Ley no vinculadas al ámbito laboral de las que cabe destacar:

- La regulación del Plan Nacional de vigilancia sísmica, vulcanológica y de otros fenómenos geofísicos;
- Novedades en materia de suspensión del procedimiento de desahucio y lanzamientos para hogares vulnerables sin alternativa habitacional;
- Modificación de las medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica en el ámbito de la vivienda y en materia de transportes;
- Repercusiones fiscales en la reducción de ingresos de la actividad por cuenta propia;
- Medidas en el ámbito del suministro de energía eléctrica;
- Recursos del Plan Estatal de Vivienda 2018-2021.

Se acompaña el enlace al texto íntegro del 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:

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/23/pdfs/BOE-A-2022-2849.pdf>

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com