

# Las piezas que faltan para que la reforma laboral funcione



Marzo 2022

## ¿Hablamos?

### Marc Carrera Domenech

Socio responsable del área de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal  
[marc.Carrera.Domenech@pwc.com](mailto:marc.Carrera.Domenech@pwc.com)

### María Eugenia Guzmán López

Socia del área de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor del área de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

## Dos reales decretos-leyes que han aportado reglas especiales para activar los nuevos mecanismos de flexibilidad interna

La reforma laboral supone una apuesta por la flexibilidad interna, frente a la externa tradicional en nuestro país. Para ello se mantienen los instrumentos introducidos en la reforma de 2012, y se incorporan otros nuevos: un modelo diferente de ERTE, y el Mecanismo RED. También se apuesta por la figura del fijo discontinuo, como alternativa a los contratos temporales. El RDL 32/2021 dejaba algunos aspectos sin regular, que ahora se han completado. A pocos días de la fecha que marca el verdadero inicio de sus efectos, el primero de abril, estas regulaciones facilitan su aplicación completa.

### El RDL 3/2022

El 1 de marzo se aprobó el Real Decreto-ley 3/2022, de medidas para la mejora de la sostenibilidad del transporte de mercancías por carretera y del funcionamiento de la cadena logística, y por el que se transpone la Directiva (UE) 2020/1057, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el

sector del transporte por carretera, y de medidas excepcionales en materia de revisión de precios en los contratos públicos de obras. Un objeto bien determinado, con cierto carácter laboral al contener disposiciones relativas a los trabajadores del sector del transporte por carretera.

En las disposiciones de la parte final se incorporan algunas medidas que el gobierno califica como “adicionales o complementarias” a las del articulado del RDL. Pero que en realidad constituyen un desarrollo de las figuras introducidas por el RDL 32/2021, en concreto del fijo discontinuo, uno de los elementos nucleares de la reforma de 2021 y sin duda la gran apuesta de ésta, como alternativa a los contratos temporales. Sobre éste el RDL 3/2022 introduce una disposición final sexta, que incluye una modificación de los artículos 277 y 280 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.



## Los RDL 3/2022 y 4/2022 han completado la regulación de dos instrumentos fundamentales de la reforma laboral, centrados en la flexibilidad interna

La primera modificación se produce respecto del artículo 277 TRLGSS, que como es sabido establece la duración del subsidio por desempleo en el nivel asistencial de la protección de esta contingencia por el sistema público de seguridad social. Se elimina su apartado 4, que contenía un régimen especial para el colectivo de fijos discontinuos en el acceso a este subsidio, con dos reglas: la duración del subsidio en el caso de trabajadores fijos discontinuos era equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud; y no resultaba de aplicación a estos trabajadores, mientras mantuvieran dicha condición, el subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y cinco años previsto del artículo 274.4 TRLGSS. Ambas reglas desaparecen ahora del ordenamiento jurídico, y para evitar la existencia de un apartado sin contenido en este precepto se dispone que el antiguo apartado 5 pase a ser el 4.

La segunda medida, que aparece en el apartado segundo de esta disposición final sexta, da una nueva redacción al artículo 280 TRLGSS. El cambio que supone esta nueva redacción (al margen de algunos puntuales en el apartado 1), es la eliminación de los apartados 2 y 3, que contenían la regulación propia de la cotización durante la percepción del subsidio para los trabajadores fijos discontinuos.

La consecuencia de ambas eliminaciones es la normalización del tratamiento de estos trabajadores respecto del subsidio por desempleo, al desaparecer las especialidades que el TRLGSS preveía a este respecto.

La desaparición de estos apartados obliga a incluir en el 1º la referencia a la cuantía de la base de cotización, que se fija en el 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento (hasta ahora era el tope mínimo de cotización vigente en cada momento). También se amplían los efectos de esta cotización, que antes se limitaban al cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación y porcentaje

aplicable a aquella, y ahora se extiende a cualquiera de las modalidades de jubilación, así como para completar el tiempo necesario para el acceso a la jubilación anticipada.

En el apartado 2º de este nuevo artículo 280 TRLGSS se prevé que el Gobierno pueda extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en el apartado 1. Lo que resulta significativo, porque en la redacción anterior lo que se permitía era aplicar a otros colectivos el régimen especial de cotización de los fijos discontinuos; desaparecido éste, se habilita al Gobierno a proceder a esta extensión respecto de la regulación general, esto es, para todas las personas que perciban el subsidio por desempleo para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años.

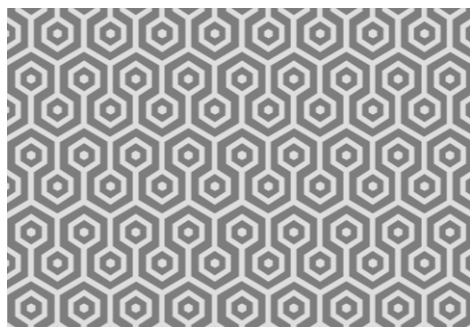
En la disposición transitoria cuarta encontramos un régimen transitorio aplicable a la reforma de los artículos 277 y 280 TRLGSS, que establece las siguientes reglas:

- La derogación del apartado 4 del artículo 277 TRLGSS se aplicará a los subsidios cuyo hecho causante tenga lugar a partir de la entrada en vigor de esta norma.
- Sin perjuicio de lo anterior, los preceptos derogados del TRLGSS mantendrán su aplicación para los subsidios de los trabajadores fijos discontinuos cuyo hecho causante haya tenido lugar antes de la entrada en vigor del RDL.
- A estos efectos se considerará como fecha del hecho causante del subsidio aquella en que se cumpla el plazo de espera de un mes o se produzca la situación legal de desempleo.

El RDL 3/2022 contiene también medidas relacionadas con los programas de políticas activas de empleo y de colaboración social.

### En resumen

La reforma introducida por el RDL 32/2021 está en pleno proceso de implementación, y dos nuevas normas de urgencia han sido aprovechadas por el Gobierno para regular aspectos particulares de dos de sus instrumentos más destacados, el contrato fijo discontinuo y el Mecanismo RED



Respecto de los primeros, la disposición transitoria segunda establece que durante el año 2022, los contratos temporales vinculados a programas de políticas activas de empleo que respondan a bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos del correspondiente programa, aprobados antes de 31 de diciembre de 2021, podrán concertarse con el plazo previsto en las bases reguladoras, convocatorias o instrumentos jurídicos correspondientes. Esto es, se establece una nueva excepción a la aplicación de las nuevas reglas sobre contratación temporal, esta vez respecto del plazo, y sólo para los vinculados a estos programas.

Para los programas de colaboración social pendientes de ejecución la disposición transitoria tercera, cuyas convocatorias (previstas en el artículo 272.2 TRLGSS) estén incluidas en el Plan Anual de Política de Empleo para 2021 pero estén pendientes de ejecución, se dispone en la disposición transitoria tercera que las contrataciones se seguirán realizando en el modelo establecido al efecto (modelo de código 904). Se establece también que las Administraciones Públicas completarán la prestación o subsidio hasta el importe total de la base reguladora utilizada para el cálculo de la prestación contributiva que hubiese agotado antes de percibir el subsidio. En todo caso, se garantizará el 100 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Se prevé también que dichas administraciones públicas ingresen en la Tesorería General de la Seguridad Social las cuotas correspondientes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

#### **EI RDL 4/2022**

El día 15 de marzo se aprueba el Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes de

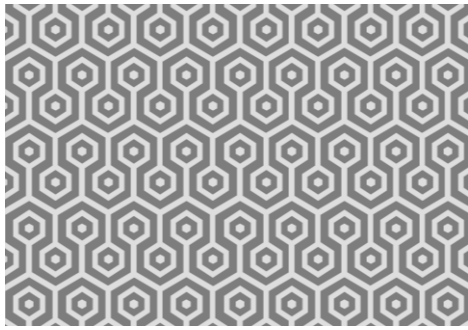
apoyo al sector agrario por causa de la sequía, que aparte de los contenidos indicados en su título se ocupa de completar la regulación del Mecanismo Red en tres aspectos fundamentales: la protección social, el procedimiento de funcionamiento y la financiación. Todo ello se hace de una manera provisional, a la espera del desarrollo legal y reglamentario necesario.

De manera provisional se aplicarán, parcialmente y con especialidades, las previsiones recogidas en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, en cuanto no resulten incompatibles con lo recogido en el propio artículo 47 bis TRLETT. Se prevé que el Gobierno pueda modificar lo establecido en esta disposición, cuando proceda al desarrollo reglamentario del artículo 47 bis TRLETT, hoy pendiente.

Cada persona trabajadora solo podrá verse afectada en exclusiva por una reducción de su jornada o por una suspensión de su contrato, sin que quepa una combinación de ambas

Se prevé un procedimiento de consulta con una comisión constituida conforme el artículo 41.4 TRLET, y que es similar al previsto legalmente para otras decisiones empresariales de alcance colectivo. La admisión a trámite de una solicitud de autorización requerirá el cumplimiento de los requisitos que al respecto se fijan en el acuerdo de activación del Consejo de Ministros. El proceso terminará con una comunicación final de la empresa a la autoridad laboral, con o sin acuerdo el periodo de consultas.

Este RDL 4/2022 también establece una regulación provisional de la protección social de este colectivo, que se aplicará hasta que se produzca el correspondiente desarrollo reglamentario



La entidad gestora reconocerá las prestaciones con efectos del primer día en que pudieran ser aplicables las medidas de suspensión o reducción de jornada. La empresa deberá remitir a la entidad gestora una comunicación a mes vencido, indicando la información sobre los periodos de actividad e inactividad de las personas trabajadoras del mes natural inmediato anterior. En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Las prestaciones se pagarán por el mismo circuito que las de desempleo

Otro aspecto del que se ocupa esta norma es de la financiación de este instrumento. En este sentido, el RDL 4/2020 constituye el Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, y dispone que en mientras éste no esté dotado en cuantía suficiente para atender a sus necesidades financieras, los gastos y menores ingresos que genere el Mecanismo RED se atenderán con cargo a los recursos financieros de las entidades competentes en la ejecución de éste, a saber, mediante los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial.