

diciembre 2021

medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

Real Decreto-ley 32/2021

En el BOE del 30 de diciembre de 2021 se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que recoge la reforma laboral pactada entre Gobierno y agentes sociales, con entrada en vigor al día siguiente de su publicación, salvo para determinadas materias entre las que se encuentra, precisamente, toda la reforma de la contratación temporal, que se pospone a 3 meses.

Esta norma introduce importantes modificaciones en nuestro marco normativo laboral y de seguridad social, afectando, entre otras normas, al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley General de la Seguridad Social y a la Ley de Infracciones y Sanciones en orden social.

Como todo Real Decreto-ley debe ser sometido a debate y votación en el Congreso de los Diputados dentro de los 30 días siguientes a su promulgación, pudiendo ser convalidado o derogado.

A continuación, destacamos las claves principales en el ámbito laboral para las empresas:

1.- Nueva regulación para los contratos formativos (art. 11).

Entrará en vigor a los 3 meses de la publicación en el BOE (30 de marzo de 2022). Hasta entonces, seguirá vigente la actual redacción del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, se podrán seguir concertando contratos para la formación y aprendizaje o contratos en prácticas conforme a la misma.

Con la reforma, el "contrato para la formación y aprendizaje" y el "contrato en prácticas" quedan sustituidos por el "contrato de formación en alternancia" y el "contrato formativo para la obtención de una práctica profesional", respectivamente.

A partir del 30 de marzo de 2022 estas serán las notas esenciales de ambos contratos:



	Formación en alternancia	Obtención de una práctica profesional
Objetivo	<p>compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos</p> <p>debe tratarse de actividad relacionada con la formación</p>	<p>desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios</p> <p>el puesto debe permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato</p>
Colectivo	<p>cursando formación profesional, universitaria o Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo (si certificados de profesionalidad nivel 1 y 2 solo con personas de hasta 30 años)</p> <p>debe carecer de titulación que le permita suscribir un contrato para la obtención de una práctica profesional</p>	<p>en posesión de título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional</p> <p>a concertar dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios (5 años si persona con discapacidad)</p>
Duración	la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, mínimo 3 meses máximo 2 años	De 6 a 12 meses, el convenio colectivo dentro de este marco puede regular otra duración
Jornada	<p>Puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial</p> <p>Debe ser compatible con la formación</p> <p>No > 65% primer año y 85% segundo año de la jornada máxima</p> <p>No horas extras, ni complementarias, ni trabajo nocturno ni a turnos (salvo excepciones)</p>	<p>Puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial</p> <p>No horas extras</p>
Periodo de prueba	No puede establecerse	1 mes máximo, salvo que el convenio colectivo establezca otro plazo
Retribución	La prevista en el convenio, en su defecto nunca <65% primer año y 75% el segundo del grupo profesional de referencia. Nunca < SMI en proporción al tiempo de trabajo	La prevista en el convenio, en su defecto la del grupo profesional de referencia, nunca < a la retribución mínima del contrato en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo
Tutores e itinerarios formativos	<p>Debe haber un tutor por el centro y otro por la empresa</p> <p>Elaboración conjunta de plan formativo individual</p>	<p>La empresa debe elaborar un plan formativo y asignar a un tutor</p> <p>A la finalización entrega de certificado del contenido de la practica</p>

Prohibiciones	No puede concertarse si el trabajador ha desempeñado el puesto o actividad antes en la empresa por más de 6 meses	No puede concertarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a 3 meses (no computan prácticas no laborales curriculares)
	En principio solo un contrato por cada ciclo/certificado/itinerario; no obstante, podrán formalizarse contratos de este tipo con varias empresas en base al mismo siempre que respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto para esta modalidad	La duración máxima del contrato es por titulación, ya sea en la misma o diferente empresa
		En la misma empresa y para el mismo puesto aplica también la duración máxima, aunque el trabajador tenga diferentes titulaciones

Dados los estrictos límites temporales que se imponen a los contratos formativos y las consecuencias de su superación (contrato indefinido), cobra especial relevancia que la empresa solicite del servicio público de empleo y sobre la persona que se pretende contratar, el correspondiente certificado acerca de la duración y la modalidad de las contrataciones previas.

Respecto del contrato para la formación en alternancia, la disposición adicional cuadragésima tercera prevé el desarrollo de un nuevo sistema de cotización. En tanto en cuanto no entre en vigor dicho nuevo sistema, este contrato seguirá cotizando como los actuales contratos de formación y aprendizaje, siendo igualmente aplicables las deducciones existentes para dicha modalidad de contrato.

2.- Nueva regulación para la contratación temporal (art. 15).

Entrará en vigor a los 3 meses de la publicación en el BOE (30 de marzo de 2022). Hasta entonces, seguirá vigente la actual redacción del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de los contratos vigentes a la publicación en el BOE de la reforma laboral la anterior regulación se aplica íntegramente.

Entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022 se podrán seguir concertando contratos eventuales o de obra o servicio, se les aplicará la anterior redacción del artículo 15 así como las restantes disposiciones normativas o convencionales vigentes a la fecha de su celebración, pero en todo caso estos contratos tendrán una duración máxima de 6 meses.

A partir del 30 de marzo de 2022 este será el marco normativo:

2.1. Se refuerza la presunción de indefinidos de los contratos laborales, de tal forma que será preciso especificar en el contrato con precisión la causa habilitante de la

contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifiquen y su conexión con la duración, si no se entiende que no concurre causa justificada de temporalidad

2.2. **Desaparece el contrato por obra y el contrato fijo de construcción**

2.3. El **contrato por circunstancias de la producción** (sustituto del eventual) queda configurado como sigue:

Motivo de Celebración	<p>el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el contrato fijo-discontinuo</p> <p>entre las oscilaciones se entienden incluidas las derivadas de las vacaciones</p> <p>no puede usarse para la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa</p>
------------------------------	---

Duración	<p>6 meses, ampliable a 12 por convenio sectorial</p> <p>si se concierta por menos de la duración máxima solo cabe una prórroga</p>
-----------------	---

Modalidad especial	<p>atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada</p> <p>por un máximo de 90 días en el año natural, no consecutivos</p> <p>las empresas deben informar en el último trimestre del año a la RLT sobre la previsión anual del uso de este contrato</p>
---------------------------	---

Se mantiene la indemnización de 12 días de salario por año de servicio.

2.4. El **contrato por sustitución de persona trabajadora** (sustituto del de interinidad) incorpora alguna novedad:

Para sustitución de persona trabajadora con reserva de puesto	<p>la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días</p> <p>debe especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución</p>
--	---

Para completar la jornada reducida	<p>cuando dicha reducción <u>se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo</u></p>
---	---

debe especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución

Cobertura de vacante

Cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo

Duración máxima 3 meses, salvo que el convenio colectivo prevea un plazo inferior

No tiene indemnización a la finalización ordinaria.

2.5. Concatenación de contratos. El tiempo para adquirir la condición de fijo por concatenación de contratos por circunstancias de la producción pasa a ser de 18 meses en un periodo de 24 meses (antes 24 en 30). Esta nueva redacción del artículo 15.5 del Estatuto será aplicable a los contratos suscritos a partir del 30 de marzo de 2022. Respecto de los suscritos con anterioridad, solo se tendrá en cuenta el que esté vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley a efectos del cómputo del número de contratos, periodo y plazo previstos en dicho artículo.

Adicionalmente a todo lo anterior, y con entrada en vigor al día siguiente de su publicación se modifica **la cotización penalizada para los contratos de duración determinada**, de tal forma que desaparece el recargo que actualmente existe para los contratos de duración igual o inferior a 5 días y es sustituido por una cotización adicional a cargo de los empresarios para los contratos de duración inferior a 30 días.

Así, a la finalización de cada contrato temporal de duración inferior a 30 días el empresario tendrá que ingresar una cuantía equivalente a 3 veces la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. Esta penalización no aplica a los contratos celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, ni a los contratos por sustitución.

3.- Contratos fijos discontinuos (art. 16).

La nueva regulación de los fijos discontinuos entrará en vigor a los 3 meses de la publicación en el BOE (30 de marzo de 2022). Hasta entonces, seguirá vigente la actual redacción del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del 30 de marzo de 2022:

3.1. Se podrán concertar:

- Para la realización de trabajos de **naturaleza estacional** o vinculados a actividades productivas de **temporada** y para el desarrollo de aquellos que no

tengan dicha naturaleza pero que, siendo de **prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.**

- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de **contratos mercantiles o administrativos** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. En este caso, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

3.2. Información que la empresa debe facilitar la RLT:

- Con la suficiente antelación y al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- La existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

3.3. El convenio colectivo, o en su defecto, el acuerdo de empresa, podrá establecer los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

3.4. La negociación colectiva **sectorial** podrá establecer:

- Una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas.
- Cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

3.5. Los trabajadores fijos discontinuos:

- No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas.

- Se configuran como colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.
- Tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados (a excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia).
- Tienen derecho a ser informados sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario.

3.6. Se recoge en este precepto que las empresas de trabajo temporal podrán realizar contratos fijos-discontinuos con los trabajadores para su puesta a disposición en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/94

4.- Medidas de Flexibilidad interna (arts. 47 y 47 bis)

Se reformula la regulación de los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor contenido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores para incorporar algunas novedades, la mayoría fruto de la experiencia de los "expedientes COVID".

- Se reduce a 7 días naturales el periodo de consultas para empresas de menos de 50 trabajadores
- También se reduce el plazo para la constitución de la comisión representativa (5 días con carácter general, 10 si hay centros de trabajo afectados que no cuenten con RLT).
- Si durante la vigencia de la medida la empresa entiende necesario prorrogarla, lo comunicará a la comisión negociadora, se abrirá un nuevo periodo de consultas de máximo 5 días, y la decisión será comunicada a la autoridad laboral en un máximo de 7 días, surtiendo efectos al día siguiente de la finalización del periodo inicial.
- Priorización de la reducción de jornada frente a la suspensión.
- Opera el silencio positivo en los expedientes de fuerza mayor temporal.
- Incorpora un procedimiento especial para la fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- Generaliza la prohibición de realizar horas extras, establecer nuevas externalizaciones de actividad o de concertar nuevas contrataciones en el

centro afectado por el ERTE, salvo razones de formación, capacitación y otras razones objetivas y justificadas.

Se crea el mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que permitirá a las empresas, una vez activado por el Consejo de Ministros, solicitar medidas temporales de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo y a los trabajadores afectados acceder a una prestación específica, configurándose dos tipos o modalidades.

- a) Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.
- b) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

Se regula un programa de beneficios en materia de cotización tanto para los ERTEs como para el Mecanismo RED en forma de exenciones porcentuales de la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, que varían según las causas motivadoras, debiendo la empresa mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante los 6 meses siguientes a la finalización del expediente; en caso de incumplimiento solo se reintegra el importe (con recargo e intereses de demora) correspondiente al trabajador respecto del que se ha incumplido. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación

En ambos casos (ERTEs y Mecanismo RED), la realización por parte de las empresas de acciones formativas para cada una de las personas afectadas por las suspensiones de contrato o reducciones de jornada destinadas a mejorar sus competencias profesionales y empleabilidad, permitirá a tales empresas, además de beneficiarse, siempre que cumplan los restantes requisitos, de mayores o específicas exenciones en seguridad social, disfrutar de un incremento del crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de la cantidad que se indica a continuación, en función del tamaño de su tamaño:

- a) Empresas de 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona.
- b) Empresas de 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona.
- c) Empresas de 50 o más personas trabajadoras: 320 euros por persona.

5.- Negociación Colectiva (arts. 84, 87 y 42)

5.1. Prioridad aplicativa del convenio de empresa: El convenio de empresa mantiene su prioridad aplicativa respecto de los convenios sectoriales exclusivamente sobre las siguientes materias:

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios colectivos.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

El Real Decreto-ley dentro de su transitoria sexta aclara que esta nueva regulación del artículo 84 resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del mismo, a partir de ese momento disponen de un plazo de 6 meses para adaptarse a esta la nueva redacción del artículo 84; esta nueva regulación no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

5.2. Ultraactividad: La reforma laboral restaura el régimen de ultraactividad anterior a la reforma del 2011 y establece que, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo, previendo de forma expresa la transitoria séptima que este nuevo régimen aplicará también a los convenios colectivos denunciados a la entrada en vigor de la misma.

5.3. Convenio colectivo en el ámbito de las contratadas y subcontratadas: la nueva redacción que la reforma laboral da al artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores establece que el convenio de aplicación será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. Ahora bien, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

Los Centros Especiales de Empleo no quedan afectados por esta norma en virtud de la disposición adicional vigesimoséptima que se introduce en el Estatuto de los Trabajadores.

6.- Ámbito sancionador

6.1. Se modifican varios preceptos del Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS) para incorporar nuevas infracciones en el orden social:

- Dentro de las infracciones leves (art. 6.5): no informar a los trabajadores fijos discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa en los términos previstos en el 16.7 del Estatuto.
- Dentro de las infracciones graves (art. 14.7): la formalización de nuevas contrataciones laborales incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores. Se considerará una infracción por cada persona trabajadora contratada.
- Dentro de las infracciones muy graves (apartados 3 y 20 del artículo 8):
 - Proceder a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada derivadas del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en el art. 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
 - Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores

6.2. En caso de fraude en la contratación temporal, ya sea directa o a través de ETT, que sigue siendo considerada como una infracción grave (artículos 7.2, 18.2.c, 19.2.b, 19 bis.1.b y 19 ter.2.b de la LISOS):

- Se entenderá que concurre una infracción por cada persona contratada/contrato de puesta a disposición.
- Se crea un nuevo escalado de las multas para tales infracciones (además de aplicar también a las del 7.14, 19.2.e y 19 ter.2.e):

	Importe de la multa
Grado mínimo	De 1.000 a 2.000 euros
Grado medio	De 2.001 a 5.000 euros
Grado máximo	De 5.001 a 10.000 euros

6.3. Este nuevo régimen sancionador solo será aplicable a las infracciones cometidas a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley

7.- Reforma de la Ley de Empresas de trabajo temporal

A partir de la entrada en vigor de la reforma, las empresas de trabajo temporal podrán

- celebrar con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario
- **suscribir contratos de carácter fijo-discontinuos** con los trabajadores en misión para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos.

Las referencias que hace el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entiende en este caso referida a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de trabajo temporal, que además podrán fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad.

8.- Breve referencia a otras medidas

8.1.- Se prorroga el actual SMI para el 2022 hasta que no haya un nuevo acuerdo en el marco del diálogo social.

8.2.- Se prevén futuros desarrollos normativos:

- Estatuto del Becario
- Nuevo procedimiento de comunicación al SEPE y a la TGSS por parte de las empresas de activación y desactivación de medias aprobadas en los ERTes.
- Nuevo reglamento para la protección de los menores en materia de seguridad y salud laboral.
- Mejoras en la protección por desempleo de los fijos-discontinuos.

8.3.- Se prevén actuaciones específicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para control de las exenciones a la seguridad social aplicadas por las empresas.

8.4.- Se aclara que la tramitación y efectos de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el artículo 2 del 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, seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el día 28 de febrero de 2022.