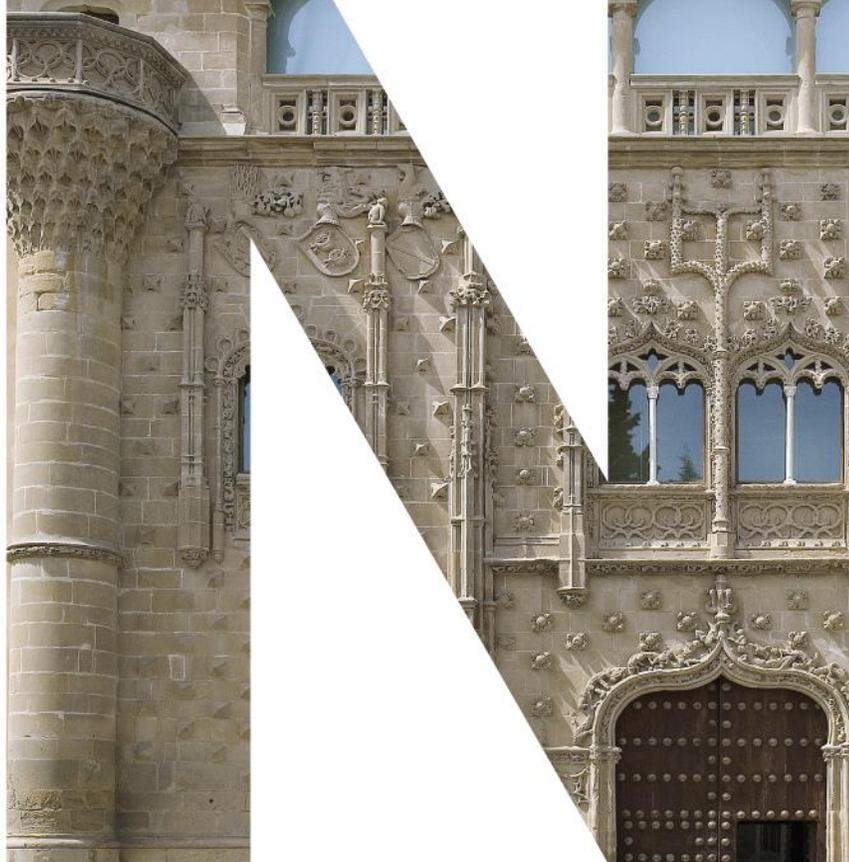




**Tu universidad
de postgrado**
Your university
for graduate
studies



**Tu universidad
para una formación
permanente**
Your lifelong
learning university



**Tu universidad
para una enseñanza
innovadora**
Your innovative
education university



**La universidad
para tu futuro**
The university
for your future

JUNIA

La reforma de la contratación temporal en el Real Decreto-ley 32/2021

Fco. Javier Calvo Gallego

Proyecto de Investigación: Nuevas Causas y Perfiles de Discriminación e Instrumentos para la Tutela Antidiscriminatoria en el Nuevo Contexto Tecnológico Social (US-1264479)



Junta de Andalucía
Consejería de Economía, Conocimiento,
Empresas y Universidad



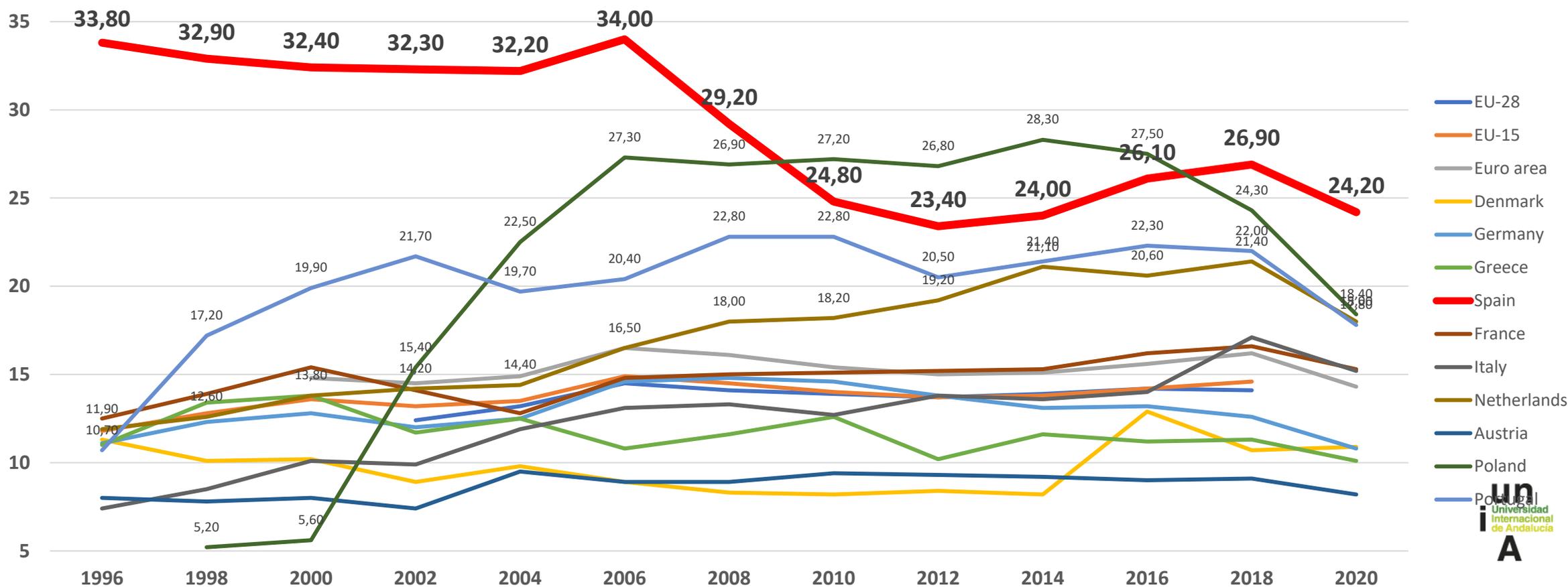


- Punto de partida:
 - Durante buena parte de esta legislatura debate incluso terminológico sobre si su objeto debía ser la derogación o no de la totalidad o no de la reforma laboral de 2012 o 2010.
- Tras el logro de un consenso (no plasmado) y la posterior publicación
 - No es una simple contrarreforma laboral
 - Tiene una finalidad propia: la lucha contra la precariedad fundamentalmente contractual, pero también salarial
 - Que lo engarza con buena parte de las actuaciones en esta legislatura
 - Incremento muy significativo del SMI: RD 1462/2018; Real Decreto 231/2020; Real Decreto 817/2021
 - Reglas contra abusos de jornada: Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo
 - La lucha contra el ciberprecariado y los falsos autónomos en los trabajos de plataforma: Ley 12/2021, de 28 de septiembre, fruto del previo Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo
 - Contra los abusos en la temporalidad pública: Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio; Ley 20/2021, de 28 de diciembre
 - Pero que al mismo tiempo viene a suponer una cierta aceptación implícita (temporal/permanente) de buena parte del contenido de la reforma de 2012 en especial de las reglas del despido

Contextualización histórica

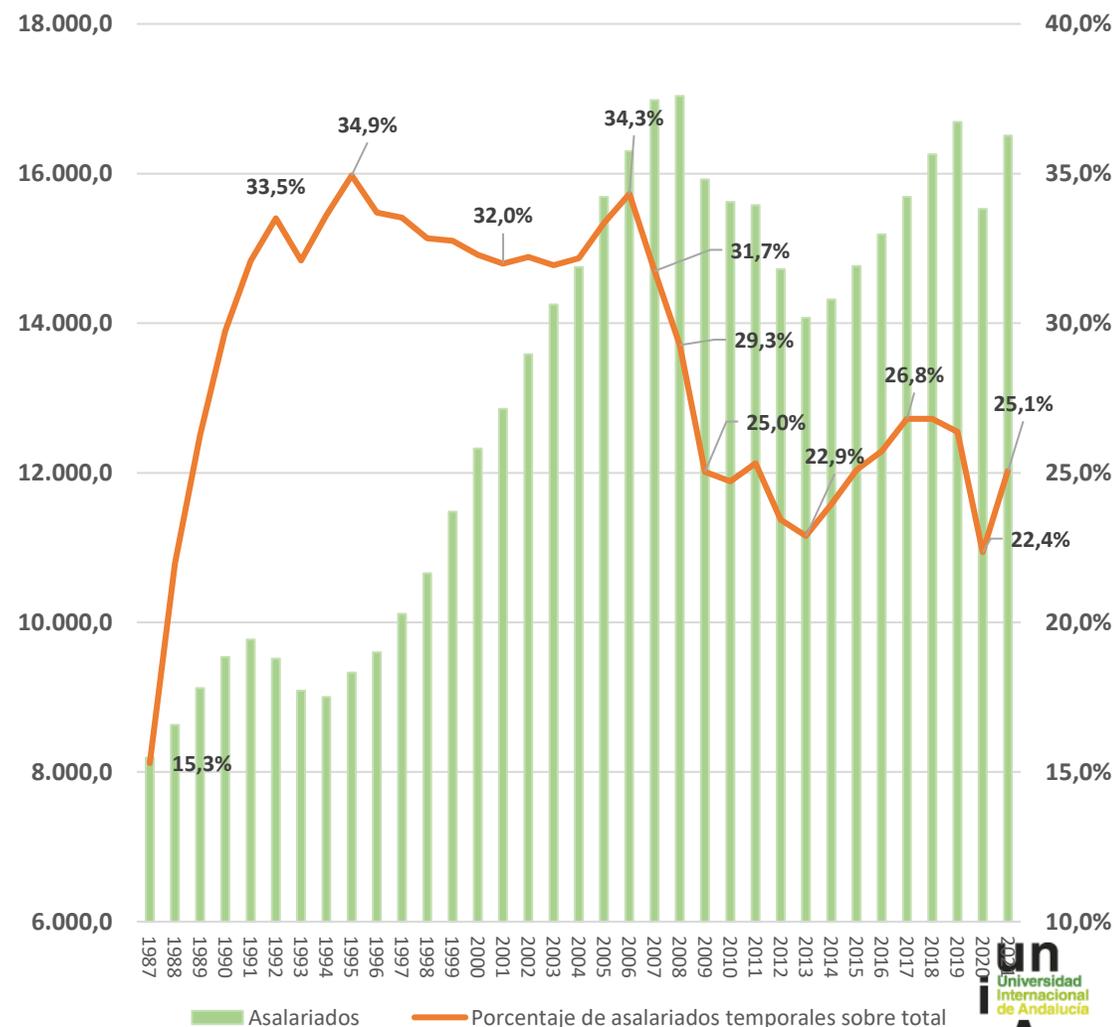


La temporalidad como principal característica de nuestro mercado de trabajo: la forma española de flexibilidad



Una larga tradición histórica

- Origen => década de los 80.
 - Fomento del empleo al margen para preservar la estabilidad del régimen general; Ley 32/1984, 2 de agosto y RD 1989/1984.
- Pero de solución a problema:
 - Cultura de temporalidad, dualidad y externalidades de todo tipo.
 - Eje de las sucesivas reformas con dos ejes:
 - Endurecimiento de la contratación temporal.
 - Flexibilización o incentivación de la relación indefinida.
 - Reforma 1994: derogación 1989/1984.
 - Reforma 1997 (AIEE): no lanzamiento, sí CFC Indefinida.
 - Reformas 2001-2002: indemnización precariedad, CTP pero también no salarios tramitación (despido exprés).
 - Reforma 2006: no inserción, sucesión contractual, incentivo.
 - Reforma de 2010: duración máxima de obra o servicio y equiparación costes mediante FOGASA y 12 días.
 - Reforma de 2012 atípica: solo flexibilidad de la relación .



Ideas generales



- A diferencia de las anteriores no bilateral: casi exclusivamente en limitar la temporalidad
 - No es derogación sino completar lo que en su momento la reforma 2012 no quiso o pudo hacer
 - Aceptación ¿temporal/definitiva? del 90 % de la reforma de 2012.
- No se ha utilizado los mecanismos de bonificación
 - Si generalizada, peso muerto y escaso efecto sustitución (Toharia, AEVAL, RDL 20/2012)
- No se ha incentivado el contrato a tiempo parcial como vía de flexibilidad alternativa, aunque sí el fijo discontinuo.... ¿cómo contrato a llamada?
- Tampoco acercar los costes: solo se amplía la sobrecotización de más contratos temporales
- Tampoco ha modificado económicamente (fijeza) las consecuencias de la contratación irregular: sí las sancionatorias punitivas, no las resarcitorias contractuales => ITSS
- Otras finalidades:
 - Reducción de modalidades: esta vez sí material, aunque en ocasiones se fuerce la unificación
 - Apoyo a la formación dual

Punto de partida: la desaparición del contrato de obra o servicio determinado

- Medida estrella de la reforma: En los últimos documentos de acuerdo exhaustiva y radical
 - Desaparecía inmediatamente no solo en el art. 15.1.a; Ley 14/2011 (art. 26 y 30); LO 6/2001 (art. 48); Ley 32/2006 (DA 3)
- No tanto en el RDL 32/2021....
 - Aunque la DD.3 sigue haciendo referencia a “cualquier norma del ordenamiento jurídico”: todas derogadas (LCCT; LOU, LSSC....)
 - Pero en cambio la nueva regulación del art. 15 ET se ha visto pospuesta tres meses (¿extraordinaria y urgente necesidad?) => el art. 15.1 a ET sigue vigente...con matizaciones
 - DT 4 hasta el 30 de marzo es posible estipular contratos de obras o servicios.....de hasta seis meses de duración
 - Duda: Seis meses como tope de temporalidad o como término cierto aunque la obra no se haya concluido, alterando la naturaleza de estos “últimos contratos”
 - Dudosa justificación => necesidad de dar tiempo para el radical cambio de cultura que la reforma supone
 - En los campos en los que ya se derogó la expresa mención legal (Investigación, Universidades)
 - Si se da el supuesto solo cabría plantear la posibilidad de realizar contratos de obra al amparo del art. 15.1.a ET
 - En relación con los ya formalizados (DT 3)
 - En general: mantendrán bajo la normativa en la que se formalizaron hasta su duración máxima (problemas construcción.....)
 - Novedoso: en el sector público también, pero con un límite de tres años desde el 1 de diciembre de 2021
 - Evitar posible aplicación sine die dado el tenor literal de la DA 15 ET
 - Efectos del transcurso de tres años: simplemente consideración como indefinido; no como término resolutorio si subsiste proyecto.



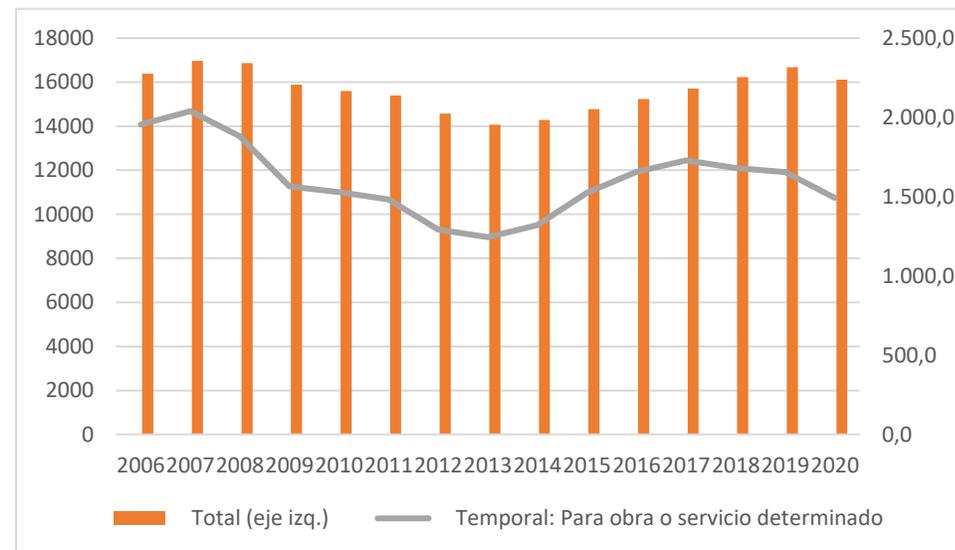
¿Salvo en el sector público?

- Sorpresivamente DA 5 RDL 32/2021
 - Norma especial y sectorial: por entidades que formen parte del sector público en el sentido amplio que del mismo da el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020 de 30 de diciembre
 - Para la estricta ejecución de
 - Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
 - Programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos Unión Europea
 - Aunque no se denomine qué modalidad su conexión a fondos y subvenciones y la referencia a que solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos => similar al obra o servicio determinado
 - Criticable: reconstrucción de especialidad en la AAPP, en una norma de duración ilimitada, sin limitación temporal y sin que les sea aplicable el art. 15.5 ET que solo menciona a los contratos por circunstancias de la producción.
- DF 2 RDL 32/2021 => DA 9 Ley de Empleo
 - Permite a las administraciones públicas y a las entidades sin ánimo de lucro, la realización de “contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo, cuya duración no podrá exceder los doce meses”.
 - Contratos para la inserción laboral a través de obras o servicios de interés general y social del Capítulo V RD 818/2021

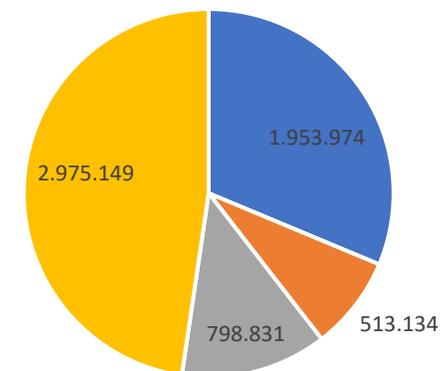




- En el año 2020:
 - EPA (personas):
 - De los dieciséis millones de asalariados en España, cerca de un millón y medio -1.492.700 para ser más exactos- lo serían mediante contratos de obra o servicio determinado.
 - Movimiento Labora Registrado (contratos):
 - De los casi dieciséis millones de contratos de trabajo registrados en 2020, 6.241.088 lo fueron de obra o servicios,
 - Con un marcado carácter masculino -4.046.464 con hombres y solo 2.194.624 con mujeres- quizás por su enorme prevalencia en sectores fuertemente masculinizados como es el de la construcción.
- El impacto de esta abrogación, pero también incluso sobre el empleo (“emergido”) dependerá de la capacidad de atracción de los “puertos” legales o informales a los que se derive este colectivo de contratos o trabajadores



■ AGRARIO ■ INDUSTRIA ■ CONSTRUCCIÓN ■ SERVICIOS



“Nuevo” contrato por circunstancias de la producción (I)



- Bajo esta “nueva” modalidad subyace, al menos sustancial o parcialmente, el viejo contrato “eventual por circunstancias de la producción”:
 - Similitud de denominación -art. 3 RD 2720/1998- y la referencia al incremento ocasional e imprevisible.
 - Pero con importantes modificaciones en sus dos “subtipos”.
- “Tradicional”:
 - Incremento ocasional e imprevisible de actividad: acumulación de tareas, exceso de pedidos...
 - Oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste entre el empleo estable “disponible” y el que se requiere:
 - Supuesto típico cobertura indistinta de vacaciones y permisos: pone fin a una no siempre clara doctrina TS –Sn. 983/2020, de 10 de noviembre-
 - Duración:
 - Seis meses (ampliable a doce por convenio sectorial (sin mayor especificación)
 - Ampliación mediante una posible prórroga hasta su tope legal (parece lógico admitir también la tácita reconducción del art. 49 ET)
 - Desaparición del periodo de referencia: posibles dudas sobre su relación con la causa. A mi juicio, esta debe estar vigente en el momento del contrato, pero esta modalidad seguirá siendo de fecha a fecha, por lo que la finalización de la acumulación o la oscilación no debiera provocar la finalización anticipada de la relación
 - Llama la atención la desaparición de la anterior referencia a que los convenios puedan fijar no ya solo criterios generales en relación con el volumen de estos empleados (a ello sigue haciendo referencia el nuevo art. 15.8 ET) como la determinación de las actividades. Seguramente el legislador ha preferido dar un papel solo limitador, que apenas configurador, de estas modalidades.
 - Escasa capacidad para incorporar los anteriores contratos de obra o servicio, no solo por su duración y tipo de término y por el hecho de que legalmente se excluye también aquellos que han de articularse como fijos discontinuos (contratas y concesiones), sino también por la naturaleza ontológicamente distinta de ambas modalidades
 - Obra o servicio era el fraccionamiento de la actividad de la empresa, aún normal, por encargos, proyectos o subvenciones
 - Circunstancias de la producción es fundamentalmente el exceso sobre –o la carencia temporal para cubrir-la actividad normal de la empresa

Nuevo contrato por circunstancias de la producción (II)



- Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada:
 - Ocasional no accidental o por azar, sino esporádico, puntal y limitado (noventa días)
 - No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores
 - Pero obsérvese, no el resto de supuestos –estacionales, por ejemplo- a los que se refiere art. 16 ET => amplias dudas sobre la “causalidad” de esta submodalidad.
- Solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural:
 - independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato.
 - Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.
 - Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.
- Cierta posibilidad de ser el “puerto” de ataque de algunos antiguos contratos de obra o servicio, si bien lo escaso de su duración nos hace suponer que no será el destino esencial
 - En el año 2020, tan solo 800.000 de los 6.241.088 contratos tenían una duración prevista inferior a los tres meses



- Ya desde las viejas Ordenanzas Laborales, el sector de la construcción se dotó de una modalidad ciertamente singular de contrato de obra o servicio determinado; el fijo de obra, y que podría formalizarse, ya fuese para la cobertura de una sola obra, o de una sucesión de las mismas en la misma provincia en un plazo temporal limitado.
- Recepción en los sucesivos Convenios Generales de la Construcción y, aunque planteó algunas dudas sobre su legalidad, las mismas fueron solventadas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, STS (Social) de 30 junio 2005, ECLI ES:TS:2005:4379.
- Disposición adicional tercera de la Ley 32/2006 como la misma disposición del ET -surgida, Ley 35/2010- vinieron, por un lado,
 - A remitir a la “negociación colectiva de ámbito estatal la “adaptación” de la modalidad de obra o servicio para los trabajadores que concurren en las obras de construcción” y, de la otra,
 - A excluir a esta misma modalidad de la aplicación del artículo 15.1.a) -duración máxima de contrato-, del art. 15.5 ET -transformación en indefinido por sucesión contractual- y del artículo 49.1.c) -cuantía de la indemnización por fin de contrato-.
- Ello generó situaciones ciertamente abusivas, sino, también una altísima temporalidad, especialmente en la actividad de obra => la exigencia de, obsérvese, al menos un 30% de contratos indefinidos art. 11 del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto
- Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 24 de junio de 2021, EV, asunto C-550/19;
 - La renovación de sucesivos contratos de duración determinada «fijos de obra» no podía considerarse justificada por «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de dicho Acuerdo Marco, por el simple hecho de que cada uno de esos contratos se suscribiese con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional no impediría en la práctica, al empleador de que se trate atendiese, a través de dicha renovación, necesidades de personal permanentes y estables.

El sector de la construcción: la nueva regulación (I)



- Aspectos técnicos:
 - Art. 2 RDL 32/2021 modifica la DA 3 ET, pero, curiosamente no la DA 3 ET –parece, simple olvido-.
 - Tanto su entrada en vigor como la derogación del art. 24 CCGC son inmediatos desde 31/12/2021.
 - Cabría no obstante seguir realizando contratos de obra o servicio al amparo de la DT 4 limitados a seis meses y con serías dudas sobre la aplicación en estos casos del art. 15.5 ET (interpretación conforme)
 - Los ya vigentes se mantendrán con su regulación hasta su duración máxima: problemas con la modalidad de sucesivas obras en la misma provincia.
 - No hay remisión a la negociación colectiva, aunque ciertamente se le otorga un cierto papel: seguramente ya que no hay regulación de una modalidad contractual (finalidad de limitación en su número), sino, al menos en apariencia, de una causa de extinción para eso sí una singular relación
- Indefinido adscrito a obra
 - Sectorial: limitada al sector de la construcción: no es aplicable a otros sectores aunque hayan desarrollado figuras cercanas como art. 22 III CCEMetal.
 - Contractual y objetiva:
 - indefinidos cuyo objeto o tarea cuyo resultado o finalidad estén vinculados a obras de la construcción (desaparezca por consunción dada su conexión con la obra que finaliza o se suspende), lo que requerirá su identificación en el contrato (art. 22 CCGC)
 - En cambio, no al personal de “estructura”: referidos a procesos estratégicos y de estructura organizacional y administrativa empresa, y que, por tanto, no se aplican de forma directa en la actividad operativa de cada una de las obras

El sector de la construcción: la nueva regulación (II)



- Efectos de un concepto, finalización de obra, cuya delimitación toma nuevamente sus elementos esenciales del art. 24 CCGC
 - finalización global o parcial por unidades de ejecución u obra debidamente acreditadas
 - Paralización definitiva o temporal, imprevisible para la empresa (no por conflicto laboral)
 - Deberá ser puesta en conocimiento de la RLT y de la CP (defecto S+R) con cinco días de antelación a su efectividad
- Con quince días de antelación a la recolocación o extinción el empresario deberá formalizar por escrito:
 - Una propuesta de recolocación, se supone, pero solo se supone en la misma provincia, para un puesto para el que este cualificado o pueda estarlo tras el necesario proceso de formación a cargo de la empresa y prioritariamente con la FNC (anexo al contrato con los datos necesarios)
 - El trabajador podrá aceptarlo o rechazarlo por escrito en siete días (silencio negativo)
 - Comunicación empresarial de extinción si no hay en la misma provincia obras o si en ella no hay puestos, o estos están adjudicados a personas con mejor derecho (negociación sectorial estatal)
 - Comunicada a la RLT siete días de antelación.
 - Indemnización, nuevamente de 7% de los conceptos salariales durante toda la vigencia del convenio o la superior del CCGC.
- Problema es que este proceso se aplica “con independencia del número de personas afectadas”.
 - Y si bien ello no plantea problemas internos, al ser norma especial, con el art. 51 ET
 - Sí puede plantearlos, nuevamente, en relación con las exigencias impuestas por la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998.
 - El concepto de despido, y, por tanto, de trabajadores computados, es “un concepto de Derecho de la Unión que no puede ser definido mediante remisión a las legislaciones de los Estados miembros” (asuntos Pujante Rivera, Ciupa y Socha).

Algunas notas sobre el contrato fijo discontinuo (I)



- El otro gran destino y la gran apuesta de la reforma (efecto estadístico).
- Ampliación de su campo en una triple orientación.
 - Se deroga el art 12.3 ET eliminando definitivamente la cuestionada distinción entre fijos periódicos y fijos discontinuos evitando un auténtico semillero de problemas y reunificando en el art. 16 todo el trabajo cíclico o intermitente , sea cierto o incierto en sus fechas o de volumen cierto o incierto.
 - ETT contratasen laboralmente a sus empleados en misión -esto es, los que, a diferencia de los de estructura, son contratados para ser cedidos a las empresas usuarias-, mediante un contrato fijo discontinuo activándose dicha relación mediante la respectiva orden de servicio conectada con los correlativos contratos de puesta a disposición
 - Reacción a la a mi juicio no muy acertada STS núm. 728/2020 de 30 julio => DF 1 => para diferentes empresas usuarias.
 - La mayor ampliación: instrumento básico para la canalización de las necesidades empresariales conectadas a la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratats mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa
 - Conectada con el cambio de doctrina STS (Sala de lo Social) n. 983/2020, de 10 de noviembre y limitaciones en el uso de las dos modalidades del contrato por circunstancias de la producción.

Algunas notas sobre el contrato fijo discontinuo (II)



- Más allá de otras cuestiones como su forma escrita y la del llamamiento:
 - Por escrito, con fuerte control de la RLT y que
 - adquiere ahora especial importancia en el caso de sucesión de contratas o subcontratas (cualificación requerida, ámbito geográfico de la nueva oferta, efecto de la no aceptación...)
- Importantísimo papel de los CC Sectoriales :
 - En el caso de las contratas o concesiones, y partiendo de que los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre las subcontrataciones, la ley remite a los CC Sectoriales
 - Regulación de los periodos de inactividad: en su defecto, tres meses, tras los cuales medidas coyunturales o definitivas.
 - Posible constitución de 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
 - Posible un periodo mínimo de llamamiento (actividad) 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
- Normas destinadas a igualdad de derechos y fomento de transición –colectivo prioritario formación-:
 - 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 en base a derechos
 - 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, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.
 - La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

Seguramente deberemos esperar a su desarrollo por los principales convenios sectoriales

De la interinidad a la sustitución: una reforma “menor”



- Menor por:
 - El volumen total de contratos, sobre todo si la comparamos con las anteriores modalidades de obra o servicio determinado y eventuales.
 - Esta modalidad tampoco ha sido especialmente problemática, ni se ha detectado una utilización abusiva de la misma, al menos en el sector privado.
 - Salvo algunas novedades, lógicas y razonables, se ha limitado legalizar buena parte del contenido antes reglamentario ¿qué ocurre con lo no trasladado?
- Supuestos habilitantes:
 - Tradicional sustitución trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, indicando el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución,
 - Se incorpora ahora legalmente los supuestos de reducción de jornada y la cobertura de puestos durante los procesos de selección o promoción definitiva
- Llamam la atención la ausencia de cualquier referencia legal a algún otro supuesto reglamentariamente admitido con anterioridad:
 - La sustitución de un trabajador autónomo o a un socio trabajador de una sociedad cooperativa en los supuestos de riesgo durante el embarazo o en los periodos de descanso, debemos entender ahora- por nacimiento y cuidado del menor.
 - Técnicamente, el autónomo no es una persona trabajadora por cuenta ajena. Pero no creemos que deba darse mayor importancia a la no incorporación de esta regulación reglamentaria que, al menos a mi juicio, no choca contra el actual marco legal y que, además, tiene una causa ciertamente justificada.
 - La omisión (en el acuerdo) de toda referencia a la utilización de este instrumento como medio de cobertura en los procesos de selección en el ámbito de la Administración Pública.
 - Es cierto que el párrafo tercero del art. 15.3 ET no distingue en función de la titularidad o de la naturaleza pública o privada del empleador. Pero sí llama la atención que en este caso no se haga referencia alguna a las administraciones públicas ni se las dote de reglas específicas,
 - Máxime cuando ahora la duración de este contrato no se establece -como sí se hacía en la anterior norma reglamentaria- por remisión a la duración del proceso de selección, estableciéndose en cambio, sin excepción expresa alguna, un único periodo máximo de tres meses o, incluso, el inferior establecido en convenio colectivo (sin mayores especificaciones funcionales o geográficas)..
 - Por ello necesaria la incorporación de una referencia expresa en la DA 4 RDL 32/2021
- Por lo demás, la principal novedad legal es la posibilidad, recogida ahora legalmente, de permitir la coincidencia de ambas personas autorizando que la prestación de servicios pueda producirse antes de la ausencia de la persona sustituida, eso sí, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Reiteración de contratos y rotación de trabajadores



- Actúa sobre los dos supuestos tradicionales del art. 15.5 ET
- Sucesión contractual (con el mismo trabajador)
 - Solo se computan el contrato por circunstancias de la producción (cuidado, no a otros como los de la DA 5)
 - El periodo exigido se rebaja de 24 a 18 meses
 - Y el periodo de cómputo de 30 a 24 (reducción de seis meses en cada elemento)
- Rotación de trabajadores (en el mismo puesto de trabajo)
 - Fundamental: no hay una mera remisión a la negociación colectiva sino regulación legal con transformación ex lege
 - Adquiere la condición de fijo el trabajador que ocupe un puesto de trabajo
 - Que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses
 - Mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal
 - Obsérvese que no se hace referencia a los supuestos de sucesión y subrogación
- Sometido a *vacatio legis*, el derecho transitorio se regula en DT 5:
 - A los contratos formalizados a partir del 30 de marzo
 - Y solo se tomará en cuenta el contrato que esté en vigor a la entrada en vigor del RDL... debemos entender este precepto del RDL

Papel de la negociación colectiva



- Junto a una intensificación del papel de la RLT en la gestión de estas formas
 - Información de vacantes e incluso de contratos aunque no exista obligación de copia básica
- Más intensa llamada al convenio no en la configuración de la causa, pero sí en los mecanismos de transición:
 - Frente a los anteriores y genéricos podrán establecer “criterios objetivos y compromisos de conversión”
 - Planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos
 - Criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.
 - Lo que sí se mantiene es la “obligación” de “establecer medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales”



- ART. 151 LGSS:
 - Tradicional sobrecotización que penalizaba los contratos de duración igual o inferior a siete y posteriormente cinco días con un incremento de la cuota empresarial pro contingencias comunes del 36 y, posteriormente, del 40%.
 - En la nueva regulación:
 - Se amplían los contratos: ahora los de duración inferior a 30 días
 - No proporcional a la cotización empresarial por contingencias comunes: ahora fija; el triple de la cuota resultante el tipo general de la empresa por cobertura de contingencias comunes a la base mínima cotización diaria del Grupo de Cotización 8
 - Hoy: $3 * 37,53 \text{ €/día} * 23,6\% = 26,58 \Rightarrow$ diferente impacto proporcional, superior en escasa retribución y cuantía
- Intensifica el control no solo de la RLT sino también de la inspección y las posibles sanciones
- DA 24 ET : compromiso de evaluación en enero de 2025 de los datos de contratación (MLR, cuidado, no EPA?) y repetirse cada dos años.



MUCHAS GRACIAS