

Guía práctica: Contratación con la Reforma Laboral

Preguntas y Respuestas



▶ Índice

1 ▶ Régimen Transitorio: Nuevos Contratos | pág. 3

2 ▶ Encadenamiento de Contratos | pág. 7

3 ▶ Contratos por Circunstancias de la Producción | pág. 9

4 ▶ Contratos de Sustitución | pág. 12

5 ▶ Contratos Fijos - Discontinuos | pág. 14

6 ▶ Régimen Sancionador | pág. 17



1



**Régimen Transitorio:
Nuevos Contratos**

1.- ¿Qué tipos de contratos se pueden formalizar en empresas que tienen subcontratas de duración indeterminada, a partir del 30.03.2002?

Se tendrán que adaptar a las nuevas modalidades de contratación publicadas en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre y se podrá formalizar, en función de la actividad de la empresa y el encaje las causas contractuales, en los siguientes:

- Contrato de circunstancias de la producción pudiendo ser una actividad ocasional y previsible con un contrato de 6 meses, u ocasional e imprevisible con una duración de 90 días al año computados por empresa.
- Fijo discontinuo
- Indefinido a tiempo parcial o a tiempo completo.

2.- Si tenemos un contrato de obra o servicio firmado antes del 31 de diciembre de 2021, ¿qué hay que tener en cuenta?

Si el contrato está firmado antes del 31 de diciembre, la reforma permite que este despliegue todas sus formas hasta su duración máxima, incluidas las prórrogas.

Una vez finaliza este contrato de obra, habrá que tener en cuenta las posibles modalidades de contrato temporal (circunstancias de la producción o sustitución) que rigen la nueva normativa, si bien se debe tener en consideración el riesgo del encadenamiento.

Y si se firma el 3 de febrero, ¿cuál es su duración?

Al estar el contrato concertado en el periodo del régimen transitorio, es decir del 31 de diciembre al 30 de marzo de 2022, su duración máxima será de 6 meses, es decir hasta el 3 de agosto de 2022.

3.- Si el contrato eventual vigente a 31 de diciembre de 2022, decide la empresa, en ese periodo transitorio (diciembre-marzo) hacer una prórroga, ¿a qué normativa habrá que atender?

Se entiende por la normativa que la prórroga al efectuarse sobre un contrato vigente antes de la publicación y entrada en vigor de la reforma, la duración del contrato será hasta su duración máxima regulándose por la normativa anterior incluida la prórroga.

4.- Si a día de hoy (marzo 22) se hace una prórroga de un contrato temporal, ¿cuál sería su duración? Será la duración máxima de la prórroga según normativa anterior o atendiendo a los nuevos 6 meses.

Si en el mes de marzo, antes del día 30, se hace una prórroga del contrato temporal, será hasta su duración máxima siempre que el contrato esté celebrado antes del 31 de diciembre de 2021, si no, al haberse concertado en el periodo transitorio, su duración será de 6 meses.

5.- A 30.03.2022, ¿los contratos que tengo temporales, los tengo que convertir a indefinidos?

No, si es un contrato temporal obra o servicio, o un contrato eventual concertado antes del 31 de diciembre de 2021, podrá continuar el contrato hasta su duración máxima.

Una vez finalice el contrato, no existe obligación de transformarlo a indefinido; únicamente finaliza en el mismo sentido que lo venían efectuando hasta ahora.

Otra cosa es que se trate de un contrato de obra en el sector de la construcción que se convertirá a indefinido cuando finalice la obra.

En este sentido, se entiende con fin de la obra: el fin real de la obra, la disminución real del volumen de la obra, o la paralización de la actividad por causas imprevisibles para la empresa. En este caso tendrá la empresa que optar entre la recolocación del trabajador con un contrato indefinido adscrito a obra, o la extinción del contrato con derecho a una indemnización del 7%.

6.- ¿Es obligatoria la conversión de contratos el 30 de marzo?

No, obligatorio no es por normativa legal. Todo ello, salvo que la empresa ya prevea que tiene contratos que están en fraude de ley (causas del contrato, por encadenamiento, etc.), y que consideren conveniente o ponerle fin al contrato o convertirlo a indefinidos, para evitar las consecuencias, entre otras, las sanciones administrativas.

7.- ¿Se podría realizar a día de hoy -marzo 2022- una prórroga de un contrato que se había celebrado antes del 31.12.21?

Se entiende por la descripción de la normativa que sí. Considerando que el contrato es anterior a la reforma se podrá prorrogar y su duración será hasta la máxima siguiendo la normativa anterior al RDL 32/2021, de 28 de diciembre.

8.- ¿En qué supuestos un contrato temporal tras la reforma (a partir del 30.03.22) pasaría a tener la condición de fijo?

- En caso de fraude de ley (incumplir las causas del contrato)
- Ausencia de alta en la Seguridad Social
- Encadenamiento de contratos

9.- ¿Hay que finalizar los contratos de obra vigentes antes de la reforma en una fecha concreta?

No, la norma no especifica que se tengan que finalizar en una fecha concreta.

Únicamente, respecto a esta modalidad, se refiere a que su duración será la máxima prevista en la normativa antes de la reforma, es decir 3 o 4 años si se ha ampliado el contrato por normativa convencional.

10.- ¿La normativa prevé que los contratos celebrados antes del 31 de diciembre se pueden prorrogar?

Se entiende que sí, puesto que se trata de un contrato celebrado antes de la reforma laboral.

11.- Un contrato eventual, celebrado antes del 31.12.22, con una duración inicial de 4 meses, ¿se podría prorrogar por otros 4 meses (duración máxima convenio), si la prórroga se realiza a partir del 2022?, ¿o habría que pasarlo a indefinido?

Si se podría prorrogar, por lo estipulado en la pregunta anterior. Si se ha concertado antes de la reforma, se regula y despliega todos sus efectos, aplicando esta. Y, por tanto, no sería necesario convertirlo a indefinido.

12.- ¿Qué pasa con las empresas que tienen contratos asociados a fondos europeos?

El RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en su Disposición Adicional Quinta, reza lo siguiente:

Se podrán suscribir contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público, reguladas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, siempre que dichos contratos se encuentren asociados a la estricta ejecución de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y solo por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación para la suscripción de contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea.

Ello, ha sido desarrollado en Nota conjunta de la Dirección General de Trabajo y el SEPE, por medio de la cual se determina la posibilidad de que las entidades que dispongan de contratos asociados a fondos europeos, se define una nueva modalidad contractual

(406/506), denominada Contratos de duración determinada vinculados a programas financiados con fondos europeos; pudiendo en este caso mantener el contrato cuya duración será la necesaria para la ejecución o programas de carácter temporal cuya financiación provenga de Fondos de la Unión Europea.

En todo caso, la duda que surge es la posibilidad de que este nuevo contrato pueda ser formalizado por empresas privadas, pues estas igualmente participan en los procesos de licitación de los programas financiados por Fondos Europeos.

Atendiendo a la literalidad de la DA5ª, junto con la Exposición de motivos del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, que establece “Además, en las disposiciones adicionales cuarta y quinta, se recoge el régimen aplicable al personal laboral del sector público, en materia de contratación laboral, y el aplicable en dicha materia cuando esté asociada al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y a los Fondos de la Unión Europea”, en principio, se limita a entidades del sector público, y así lo confirma el SEPE.

En todo caso, existen varias interpretaciones respecto a este nuevo contrato, y por tanto una duda razonable en cuanto a la posibilidad de ser aplicado este contrato por empresas del sector privado.

13.- ¿Un contrato en prácticas de 6 meses que finaliza el 30 de abril de 2022 se puede volver a renovar o hay q transformar lo a indefinido?

El contrato en prácticas, al haberse formalizado antes del 30 de marzo de 2022, entrada en vigor de los nuevos contratos de formación, podrá desplegar sus efectos hasta su duración máxima, en este caso el 30 de abril de 2022.

Una vez finaliza el contrato, no hay obligación de transformarlo a indefinido, pero no se podría volver a concertar como tal, si no que habrá que estar a las dos nuevas modalidades de contrato de formación regulados en la reforma: contrato de formación en alternancia y contrato para la obtención de la práctica profesional.



2



**Encadenamiento
de Contratos**

14.- Con la desaparición del párrafo 15 ET - ¿Se entiende que, por ejemplo, los contratos de interinidad computan ahora a efectos del encadenamiento?

Si. Al haber desaparecido el párrafo que los exceptuaba, ahora hay que tenerlos en cuenta para el encadenamiento de los contratos, al igual que los contratos formativos, los contratos temporales celebrados con programas públicos de empleo-formación y los contratos temporales en empresas de inserción.

Asimismo, se indica que desde de la reforma, estos contratos de interinidad, son los nuevos contratos de sustitución de personas trabajadoras.

15.- ¿Qué pasa con un contrato que se haya firmado por ejemplo en septiembre de 2021 para en encadenamiento?

Respecto a este punto, hay opiniones diversas, y en todo caso se espera una publicación próximamente de un Criterio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que dilucide esta situación.

En todo caso, se sobreentiende de la norma que para el computo del número de contratos, periodo y plazo del encadenamiento se tiene en cuenta el contrato vigente a 31 de diciembre, es decir ese último contrato sí se tendrá en cuenta para en nuevo periodo de encadenamiento de 18 en 24 meses. Habrá que estar atentos a la posibilidad, de una vez finalizado el contrato temporal vigente a 31 de diciembre de 2021, de que si se celebra un nuevo temporal se corra el riesgo de estar ya en los 18 meses en 24 o próximo a ello.

En el caso citado, el contrato de septiembre de 2021 si está vigente a 31 de diciembre de 2021, sí computa a efectos de nuevo régimen de concatenación de contratos temporales.

16.- ¿Qué pasa si, por ejemplo, el contrato que está vigente a 31 de diciembre, es un contrato de interinidad, computa para el encadenamiento?

De nuevo, la normativa no es especialmente clarificadora en este punto, y se espera un desarrollo para su especificación.

De todas formas, según la literalidad de la normativa, aunque los contratos de interinidad antes no computasen para el encadenamiento de contratos, como la normativa ahora sí que los incluye como contratos de sustitución, sí computarían a efectos del encadenamiento.

17.- ¿Seguro que los contratos de sustitución, antes de interinidad, ahora computan para el encadenamiento? Antes los de interinidad no computaban y tenía entendido que seguía igual.

Sí. A pesar de que en la regulación anterior los contratos de interinidad no computaban para la concatenación de contratos, la reforma laboral ha eliminado el párrafo que los exceptuaba, de tal manera que ahora si computan para el encadenamiento de contratos.



3



**Contratos por Circunstancias
de la Producción**

18.- ¿Qué pasa con el contrato eventual?

El contrato eventual como tal desaparece, se modifica por el contrato de circunstancias de la producción. Habrá que atender a las dos modalidades de este nuevo contrato para conocer si la empresa puede hacer uso de esta modalidad cumpliendo con las causas previstas.

19.- ¿El contrato eventual, desde el 30.03.22, será de 6 meses y máximo de 1 año, ¿cómo antes?

A partir del 30 de marzo de 2022, no existe el contrato eventual como el que conocíamos hasta ahora.

El nuevo contrato es el contrato por circunstancias de la producción, el cual dispone de dos modalidades, en función de los incrementos de la actividad.

Si el incremento de la actividad es ocasional e imprevisible, la duración del contrato será de 6 meses ampliables hasta 1 año por convenio.

Y si la causa es ocasional y previsible, se atenderá a la bolsa de 90 días que la empresa podrá utilizar cuantas veces sea necesaria, pero no como un contrato continuado de 90 días, sino que debe ser intermitente, y computando estos 90 días por empresa y no por trabajador.

20.- ¿Qué tipo de servicio / actividad, se puede utilizar para contratos por circunstancias de la producción?

Como actividad o servicio, en todos. Es decir, se puede hacer uso de este contrato en todas las empresas y para cualquier sector de actividad.

Otra cosa es valorar si en la empresa se puede formalizar este contrato porque se encuentra dentro de las previsiones legales: actividad ocasional: previsible o imprevisible.

21.- ¿Se puede utilizar este tipo de contrato –circunstancias de la producción– a partir del 30.03.22, en el sector de la hostelería, si la necesidad de la empresa es temporal y no permanente?

Sí, si no se está en una situación de necesidad permanente si no temporal, ya sea previsible o imprevisible, se podría hacer uso de este contrato.

Si son fines de semana puntuales o algún evento puntual podría ser por modalidad de ocasional e imprevisible. En todo caso, si la causa no está clara, deberá utilizarse la figura del fijo discontinuo.

22.- ¿Cuál es la duración máxima de los contratos temporales por circunstancias de la producción vigentes a partir del 30.03.22? ¿se pueden hacer prórrogas?

A partir de esa fecha la duración máxima será de 6 meses y si lo permite el convenio hasta 1 año, en el caso de ser una circunstancia ocasional e imprevisible. Si fuera previsible, la duración será de 90 días por año para la empresa, no pudiendo formalizarse como un único contrato de 90 días.

Y respecto a las prórrogas, si se pueden efectuar en caso de contratos ocasionales e imprevisibles hasta su duración máxima (6 meses o 12 meses, según convenio). Y si el contrato se hubiera concertado por un periodo inferior, hasta el máximo legal o convencional, con una única prórroga.

23.- ¿Los contratos que se celebren a partir del 30.03.22, se entiende que se debe incluir la fecha fin del contrato?

Se entiende que sí. La norma no lo indica expresamente, pero se sobreentiende que debe figurar la fecha de inicio y fin del contrato.

24.- ¿Qué modalidad será la adecuada para la sustitución de vacaciones a partir del 30.03.22?

El contrato de circunstancias de la producción, y en particular el dado para incrementos de la actividad, ocasionales e imprevisibles.

Esta posibilidad no procedía para sustituir vacaciones en contratos eventuales hasta ahora, pues así lo venía indicando el Tribunal Supremo, pero con la Reforma Laboral si se permite.

25.- ¿Los 90 días son por empresa?, no sería por puesto de trabajo.

Los 90 días previstos para los contratos de circunstancias de la producción por incrementos ocasionales y previsibles, se computan por empresa y no por trabajador, ni por puesto de trabajo. La empresa, tiene posibilidad de contratar a todas las personas que sean necesarias para cubrir este incremento, sin límite porcentual ni del número de personas. Es decir, tantas veces como quiera, hasta el máximo de 90 días al año.

26.- ¿Se podría entender que el contrato ocasional y previsible de 90 días es en resumidas para vacaciones?

No, para vacaciones se tendrá en cuenta el contrato temporal por circunstancias de la producción, pero para oscilaciones ocasionales e imprevisibles, es decir con una duración de 6 meses ampliables hasta 1 año por convenio.

El contrato de 90 días/año, no se utiliza para vacaciones anuales.

27.- En caso de que se tenga que realizar una contratación que supere la duración máxima permitida para los contratos temporales, ¿qué alternativas tengo a partir del 30 de marzo de 2022?

La Reforma Laboral presume que todos los contratos son indefinidos, pero se podrá utilizar el contrato fijo discontinuo y los contratos de formación.



4



Contratos de Sustitución

28.- Si tengo una persona que va a estar de baja por riesgo durante el embarazo y posteriormente de baja por maternidad, ¿hay que hacer un único contrato o varios contratos, uno por cada causa?

La respuesta sería que sí. Al ser causas diferentes, se debería hacer un contrato de sustitución de persona con reserva de puesto, por cada situación dada.

29.- ¿Qué tipo de contrato se tendría que hacer para sustituir una maternidad, en el mes de marzo de 2022?

Hasta el 30 de marzo de 2022, se podrá concertar un contrato de interinidad, según lo regulado en la normativa anterior.

A partir del 30.03.22, la nueva modalidad contractual será, la de sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, que fundamentalmente viene a sustituir el contrato de interinidad que se conoce.

30.- ¿Los nuevos contratos por sustitución estarán bonificados como los de interinidad?

Aunque el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, no regula expresamente lo relativo a las bonificaciones (se esperaba adaptación posterior a su publicación); ya se conoce a través de la Nota Conjunta de la Dirección General de Trabajo y el Servicio Público de Empleo Estatal del 10 de febrero de 2022, que se mantienen las bonificaciones tanto para los contratos de interinidad, como para contratos formativos y en prácticas, y los contratos de duración de terminada.

31.- Anteriormente el contrato de interinidad para sustituir maternidades estaba bonificado, en este caso, ¿va a seguir bonificado?

Sí, a través de la Nota Conjunta de 10 de febrero de 2022 de la Dirección General de Trabajo y el SEPE; se confirma que los nuevos contratos de sustitución de persona trabajadora seguirán estando bonificadas las cuotas a la Seguridad Social.

32.- En los contratos de sustitución te permite hasta 15 días antes del hecho causante, pero sí queremos contratar a alguien dos meses antes de la baja, maternidad, etc. ¿qué tipo de contrato deberíamos hacer?

Efectivamente el nuevo contrato de sustitución permite hacer una contratación del sustituto 15 días antes de la ausencia, si bien el plazo está restringido a 15 días.

En el caso de querer hacer una contratación anterior, por ejemplo dos meses, habrá que utilizar otro tipo de contrato que no sea el de sustitución, si bien no debería estar relacionada la causa con la futura sustitución, y además se debe tener en cuenta el riesgo de encadenamiento posterior.

33.- ¿Los contratos de sustitución para sustituir a un trabajador en situación de baja medica se limita a 6 meses?

No, el contrato de sustitución durará hasta que el trabajador sustituido se reincorpore.



5



**Contratos
Fijos - Discontinuos**

34.- ¿Se pueden concertar con cualquier empresa / sector de actividad?

Sí. Aunque se está acostumbrado a que este tipo de contrato se celebre con determinados sectores (hostelería, turismo, limpieza) se puede celebrar en cualquier empresa, de cualquier sector.

Igualmente las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) tienen la posibilidad de concertar contratos fijos discontinuos.

35.- ¿Qué tipo de empresas o actividades pueden entrar dentro de los fijos-discontinuos?

Tal y como se refería la pregunta anterior, en cualquiera. Siempre y cuando sean de naturaleza estacional o no siendo así, la empresa tenga un trabajo con prestaciones intermitentes con periodos de ejecución ciertos.

36.- ¿Qué tipo de contrato se puede hacer a un trabajador/a en el sector hotelero, a partir del 30.03.2022?

Se podría formalizar un contrato fijo discontinuo, o un contrato indefinido a tiempo parcial o completo.

En todo caso, igualmente se podría valorar la utilización de la modalidad de contrato por circunstancias de la producción, siempre y cuando las tareas no se traten de una situación permanente si no temporal.

37.- ¿Cómo se puede finalizar un contrato fijo-discontinuo?

Dada su condición de fijo, no se establece una indemnización por finalización del contrato. El mismo se extinguirá en función de la causa: disciplinario, objetivo o improcedente.

38.- ¿Existe penalización si no se realiza un llamamiento en el plazo de 3 meses al fijo-discontinuo, tras la Reforma Laboral?

La Reforma laboral no ha variado el procedimiento de ausencia de llamamiento, pero la ausencia de llamamiento será considerada como despido.

39.- ¿Se puede formalizar un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, si el Convenio Sectorial no lo especifica?

Se entiende que no. La normativa especifica que será el convenio sectorial el que podrá acordar la celebración de contratos a tiempo parcial, por lo tanto, habrá que estar a tal norma convencional.

40.- Si en la actualidad tienes trabajadores fijos discontinuos para un trabajo concreto con un perfil concreto y necesitas para otro periodo de trabajo a otros fijos discontinuos con otro perfil, ¿no estas obligado a contratar a los fijos discontinuos que tienes actualmente o tendrías que crear nuevos fijos discontinuos con este nuevo perfil y para este nuevo trabajo no?

En el caso de que se tratase de prestación de servicios con diferente perfil, es decir con otros puestos de trabajo y por tanto causa contractual, no se está obligado a contratar a los que se tiene actualmente.

En todo caso, habrá que tener en cuenta que, si no se hace el llamamiento previsto para lo trabajadores con los que se viene trabajando, supondrá un despido con su consiguiente indemnización, en caso de que este no sea disciplinario.

41.- En el contrato fijo discontinuo: si una empresa presta servicios como contrata o subcontrata, ¿puede acogerse a la contratación de fijos discontinuos si el contrato con el cliente es de varios años? Y, ¿cuál sería el límite temporal? es decir ¿cuánto es el máximo que puede durar el contrato con el cliente para poder realizar contratación de fijos discontinuos?

Si se puede utilizar el contrato de fijo discontinuo para la ejecución de contratas, siempre y cuando el trabajo sea previsible.

Y respecto al límite temporal, el contrato fijo discontinuo, no tiene una duración temporal porque no se firma por un tiempo delimitado, es decir tiene la condición de fijo.

42.- ¿Existe un plazo máximo de trabajo en el contrato fijo discontinuo?

La Reforma Laboral no establece una duración del tiempo de trabajo efectivo, es decir no existe plazo mínimo ni máximo.

43.- ¿Cuánto tiempo pueden estar inactivos los fijos discontinuos? ¿Los tres meses sólo afectan a las contratas?

No se establece una duración del tiempo de inactividad en la norma. En todo caso, habrá que atender a lo previsto por convenio colectivo respecto a los periodos de inactividad. Y, efectivamente, se prevé esa especialidad en materia de contratas.

44.- ¿Qué tipo de contrato se puede hacer a una persona para una obra de 15 días, o un mes, a partir del 30 de marzo de 2022? Por ejemplo, un camarero.

A partir de esa fecha, deberá recurrir al contrato fijo discontinuo o indefinido, en los casos en los que la modalidad contractual no se ajuste a los nuevos contratos temporales: circunstancias de la producción o sustitución de persona trabajadora.

45.- ¿Cómo se realiza el llamamiento de los contratos fijos discontinuos tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral?

Con la Reforma Laboral, la regulación del llamamiento de contratos se mantiene por la fijada en convenio colectivo.

En todo caso, la nueva normativa se refiere a que, en defecto de convenio, si existe la posibilidad de que sea regulado el llamamiento por acuerdo en la empresa.



6



Régimen Sancionador

46.- La conversión de contrato temporal a indefinido, genera una subvención. En el caso de que esta transformación sea como consecuencia de la ITSS, ¿se tendrá derecho a la subvención?

No, si la conversión viene originada por una inspección de trabajo no se genera subvención.

47.- En los contratos menores de 1 mes, ¿la cuota extra de 29 euros es por contrato o por trabajador?

La Reforma Laboral modifica la penalización a la hora de suscribir contratos temporales, y estipula una cotización adicional de 26 euros (no 29), por cada baja en contratos inferiores a 30 días.

Antes de la Reforma, la sanción consistía en un recargo del 40% de la cuota empresarial por contingencias comunes, en contratos inferiores a 5 días.

48.- ¿El uso fraudulento del contrato temporal implica una sanción económica o sólo la obligación de hacer un contrato indefinido?

Se prevén ambas consecuencias. Por un lado, la conversión en indefinido y, por otro lado, implicaría una sanción económica por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que por suponer esta una infracción grave con una multa que oscila entre 1.000 y 10.000 euros, por cada trabajador.

49.- ¿Qué pasa si a un trabajador que le finaliza el periodo de prueba no se le da de alta?

Se transformará a fijo, con el riesgo de sanción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

50.- ¿A qué se enfrenta la empresa, en cuanto a régimen sancionador con la Reforma Laboral?

Por una parte, al régimen sancionador de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con la sanción en caso infracciones que pueden ser leves o graves.

- Leves: No informar a los trabajadores fijos discontinuos, temporales o vinculados a contratos formativos sobre posibles vacantes.
- Grave: En caso de incumplimiento en las modalidades contractuales, contrato de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a finalizadas, supuesto o límites temporales distintos a los previstos en la norma.
- Grave: No formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en la ley de ETT
- Por otra parte, desde el punto de vista contractual, a la fijeza del contrato de trabajo de la persona trabajadora.

Y, por último, la penalización en Seguridad Social con la cotización adicional de 26 euros, cuando se de la baja de contratos de trabajo temporales inferiores a 30 días.

