

Economía

El 22% de contratos firmados al cierre del primer trimestre dura menos de siete días

La mitad de los acuerdos temporales tiene esta extensión, pese a existir una penalización

Los expertos llaman a estudiar qué personas los firman para evitar un foco de precariedad

Noelia Casado MADRID.

La reforma laboral introducida en 2022 por acuerdo entre la patronal, los sindicatos y el Gobierno tenía como principal objetivo limitar al máximo los contratos temporales y favorecer los indefinidos. Tras más de tres años de aplicación, la meta se da por conseguida en tanto que casi la mitad de las contrataciones ya son fijas. Sin embargo, este proceso ha venido aparejado de un repunte del peso de los contratos de una duración inferior a siete días, que suponen un 22% del total.

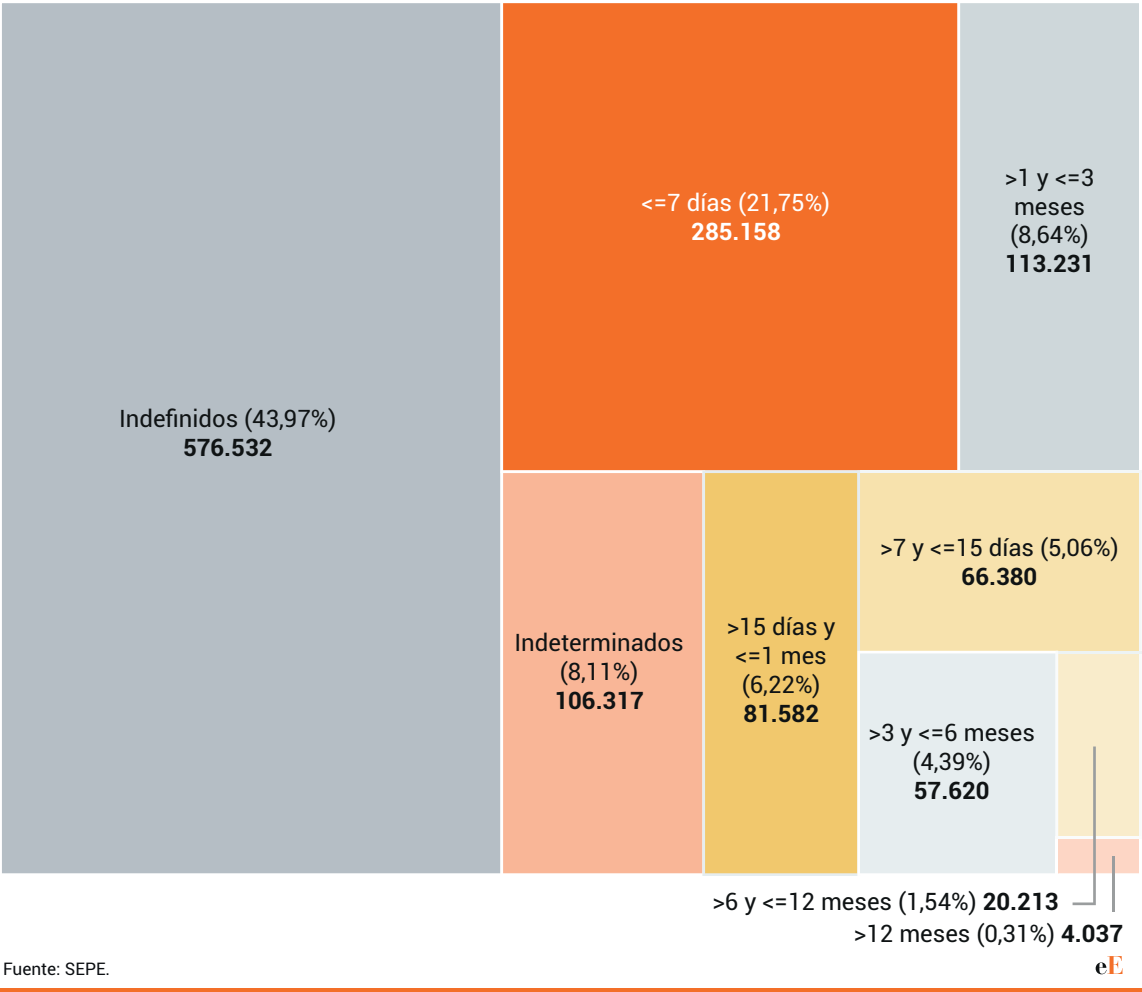
La ley impulsada por el Ministerio de Trabajo acabó con el antiguo contrato por obra y servicio y restringió los acuerdos de duración determinada a los casos en los que estos estuvieran justificados, por la sustitución de otro trabajador o por necesidades de producción. Además, se introdujo una penalización para las empresas que realicen contrataciones por menos de 30 días, que se actualiza con las subidas del SMI y que ahora es de 32,6 euros.

La comparativa con el año 2019 muestra que si bien la ley redujo el volumen de contratos temporales, no ha evitado que los acuerdos con una duración menor a una semana sean los más usados dentro de esta categoría. En el mes de marzo, se firmaron 285.158 contratos por menos de siete días, frente a los 461.292 suscritos en el mismo mes de 2019. No obstante, suponen el 45% de los contratos temporales siendo más habituales que los contratos por más de un mes, meses o hasta un año.

Los datos publicados por el SEPE a comienzos de semana junto a la estadística de desempleo muestran que el porcentaje de contrataciones por menos de una semana

La mitad de los contratos temporales duran una semana

1.311.070 total contratos



se mantiene estable respecto a 2025, pese a que el número de contratos experimenta un crecimiento del 10%, similar al de las contrataciones indefinidas (13%), por lo que el aumento de los contratos más cortos sobre el total identificado tras la entrada en vigor de la reforma laboral, parece haberse frenado.

Precisamente este fue uno de los puntos sobre los que advirtió UGT el pasado lunes, al presentar el informe elaborado por su servicio de estudios sobre la evolución del mercado de trabajo a lo largo de 2025. “Tras la moderación observada en años anteriores, desde 2023 han retomado una tendencia creciente, lo

que requiere especial atención” advirtió el sindicato encabezado por Pepe Álvarez. El coordinador del Área Económica de este servicio de estudios, Alberto del Pozo, explica a eEconomista.es que los contratos de menor duración comenzaron a ganar peso durante la crisis de 2008, una tendencia que alimentó

la reforma de 2012 y que los llevó a un nivel máximo en el año 2019, la reforma laboral redujo su peso sobre el total y desde 2024 se han estabilizado en el entorno del 21-22%.

Desde el sindicato interpretan que esto puede ser un síntoma positivo, en tanto que los antiguos contratos temporales de mayor duración (y en su mayoría injustificados) habrían pasado a alimentar la estadística de indefinidos, lo que al reducir el total de contratos temporales habría elevado la importancia de los contratos más cortos, empleados fundamentalmente para cubrir imprevistos de demanda o producción.

El profesor de la Universidad Autónoma e investigador de Fedea,

Las contrataciones más estables se han trasladado a indefinidos, fijos discontinuos o ETT

Marcel Jansen, señala que aunque no se trata de un porcentaje preocupante, ya que es inferior al 27% anotado en 2019, sí que sería oportuno estudiar qué personas están firmando estos contratos, para que no se produzcan fraudes ni sea un foco de precariedad por la que un mismo trabajador firma varios contratos de escasa duración con la misma empresa. En este sentido, el economista plantea que de comprobarse que se está dando esta práctica, sería oportuno sustituir la penalización fija actual por un sistema de ‘bonus malus’ que ataje la rotación dentro de las empresas, con un sobre coste en las cotizaciones.

La Inspección convierte casi 80.000 temporales al año en indefinidos

N.C. MADRID.

Desde la aprobación de la reforma laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto el control de los contratos temporales en el centro de sus actuaciones. A lo largo de 2024, último año sobre el que se ha publicado la memoria, el organismo dependiente del Ministerio de Trabajo transformó a 77.787 contratos temporales fraudulentos en indefinidos.

La mayor parte de ellos afloraron dentro del Plan de Choque que llevóa cabo la Inspección. “La lucha contra la contratación temporal fraudulenta continúa siendo uno de los aspectos prioritarios de la actuación de la ITSS. En el año 2024, a través de la puesta en marcha del nuevo Plan de Choque se han transformado 50.530 contratos temporales” recogieron en este documento. Al tiempo que otros 27.257 fueron detectados dentro de las acciones que

lleva a cabo este órgano con carácter habitual. Unas regularizaciones que se suman a las más de 600.000 efectuadas en el periodo 2021-2023, a la par que se comenzó a implementar la reforma pactada por el Gobierno y los agentes sociales.

A pesar de que no son contratos temporales, en los últimos años, los análisis económicos y la Inspección de Trabajo también han puesto el foco en los contratos fijos discontinuos, cuyo peso es reducido pero

han crecido en importancia tras la limitación de los acuerdos temporales. En 2024, el órgao transformó 89.959 e estos en contratos fijos ordinarios, de los que la mayor parte también fueron detectados como parte del plan de choque y algo más de 31.000 dentro de las actuaciones ordinarias.

La Inspección detalló que estos planes de choque consististieron en el envío de cartas a las compañías a las que solicitaban la conversión

en indefinidos ordinarios a esos trabajadores. El Gobierno también ha vuelto a destacar la vigilancia de los contratos temporales fraudulentos en la estrategia plurianual que aprobó el año pasado, en el que también se ponía el énfasis en los ceses en periodo de prueba de contratos indefinidos o en la realización de horas extraordinarias, en un contexto en el que se intentan reforzar las obligaciones de las compañías en esta materia.