

Los contratos de corta duración en el mercado de trabajo español



SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA
GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

8 de octubre de 2015

El perfil de los contratos de corta duración

Diversos análisis del mercado laboral constatan que la recuperación económica en España se está produciendo de la mano de la precarización del empleo, manifestándose en fórmulas de parcialidad involuntaria y de excesiva e injustificada temporalidad.

El análisis de los contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo, según su duración, señala que un 93% del total tiene carácter temporal. Ello significa que no llega al 7% el peso de los contratos indefinidos en el total.

Resalta la proporción de contratos que se firman para un máximo de 7 días (de corta o mínima duración): un 22,5% del total. Descontando el peso de los contratos indefinidos, uno de cada cuatro contratos temporales tiene una duración igual o inferior a la semana.

	Nº contratos	% sobre total
Hasta 7 días	403.708	22,5
De 7 a 15 días	80.437	4,5
De 15 días a 1 mes	170.113	9,5
Entre 1 y 3 meses	282.799	15,7
Entre 3 y 6 meses	94.387	5,3
Entre 6 y 12 meses	30.375	1,7
Más de 12 meses	5.043	0,3
Indeterminados	605.012	33,7
Indefinidos	123.839	6,9
TOTAL	1.795.713	100

Datos del mes de julio de 2015. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.

La perspectiva temporal permite afirmar que este tipo de contratos de mínima duración se ha ido extendiendo en los últimos años. En julio de 2007 representaban un 13,7% de todos los contratos, en el mismo mes de 2011 alcanzaban un 17,9% y en los últimos dos años se sitúan por encima del 22,5%. Estos datos contrastan con la evolución mostrada por la contratación indefinida a lo largo del mismo periodo.

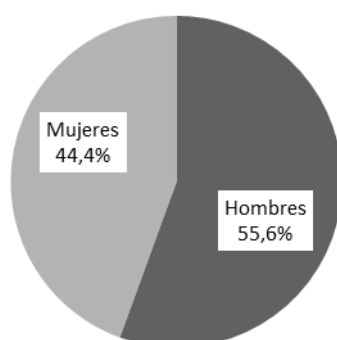
	Total	Indefinidos	Temp. máx 7 días	% indefinidos	% temp.máx 7 días
2007	1.754.918	180.841	241.058	10,3	13,7
2008	1.626.466	160.363	243.973	9,9	15,0
2009	1.403.023	111.143	219.670	7,9	15,7
2010	1.397.265	95.823	242.085	6,9	17,3
2011	1.349.286	89.911	241.268	6,7	17,9
2012	1.352.444	91.166	283.358	6,7	21,0
2013	1.507.341	96.338	325.438	6,4	21,6
2014	1.645.236	114.071	374.467	6,9	22,8
2015	1.795.713	123.839	403.708	6,9	22,5

Datos del mes de julio para todos años. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.

Teniendo en cuenta los datos de otros meses del año, como son febrero y octubre (de comportamiento muy dispar respecto a julio) se encuentran cifras aún más preocupantes. En febrero, desde un peso inicial de estos contratos en el conjunto de la contratación del 13,6% en 2007, hasta llegar al 23,4% en 2015. En octubre, el peso de estos contratos es aún superior, situándose por encima del 20% ya en octubre de 2011 y alcanzando un 23,7% en ese mes de 2014.

Del total de contratos de menos o igual a 7 días, un 74% son eventuales por circunstancias de la producción, un 18% por obra y servicio y un 7% de interinidad. Cabe destacar que, del total de contratos eventuales por circunstancias de la producción el 38% dura como tope 7 días; para los contratos por obra o servicio y los de interinidad el porcentaje es inferior (16,2% y 10,7% respectivamente).

Un 55,6% de los contratos de duración máxima de 7 días se firma con hombres y un 44,4% con mujeres, los mismos porcentajes que refleja la distribución en el total de contratos. También ofrece cifras similares, para ambos sexos, el peso que posee este tipo de contratos de mínima duración en el total: un 22,5%.



De los 403.708 contratos de duración máxima de una semana, un 60,5% corresponde a una jornada completa de trabajo y un 39,5% a una jornada a tiempo parcial. Por su parte, del total de los contratos a tiempo completo, casi el 22% tiene una duración máxima de 7 días; en el caso de los contratos parciales, el porcentaje se eleva hasta casi el 24%.

Años	Nº contratos total	% por edad	Hasta 7 días	% por edad
16-19	78.155	4,4	14.036	3,5
20-24	304.359	16,9	69.939	17,3
25-29	305.547	17,0	71.306	17,7
30-34	266.352	14,8	62.908	15,6
35-39	253.510	14,1	58.389	14,5
40-44	214.853	12,0	48.368	12,0
45-49	169.486	9,4	36.985	9,2
50-54	118.808	6,6	24.903	6,2
55-59	60.591	3,4	12.156	3,0
Mayor de 59	24.052	1,3	4.718	1,2
TOTAL	1.795.713	100,0	403.708	100,0

Datos del mes de julio de 2015. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.

Por edad, los contratos de corta duración se concentran en los tramos de 20 a 35 años (la mitad), se encuentran también un 35,6% entre los 35 y los 50 años y están representados en menor medida a partir de esa edad y hasta los 20 años.

La incidencia de estos contratos de mínima duración en cada grupo de edad muestra un mínimo en el rango de 16-19 años, donde un 18% de los contratos firmados en este grupo tiene una duración máxima de una semana. A continuación en las edades por encima de 59 años se da un 19,6%. Por el contrario, los valores más elevados, alrededor de un 23%, se sitúan en los grupos comprendidos entre los 20 y 40 años. En los tramos intermedios, de 40 a 59 años, los valores se localizan entre un 20% y un 22,5%.

Por sectores de actividad, destaca la mayor concentración, en este tipo de contratos, en los sectores servicios (un 84,5%) e industria (11,7%). Estos mismos valores, en el conjunto de la contratación son inferiores. Por su parte, la agricultura y la construcción representan un porcentaje apenas visible entre los contratos de duración máxima de una semana.

	Nº contratos total	% por sector	Hasta 7 días	% por sector
Agricultura	169.613	9,4	11.120	2,8
Industria	180.885	10,1	47.352	11,7
Construcción	103.901	5,8	4.015	1,0
Servicios	1.341.314	74,7	341.221	84,5
TOTAL	1.795.713	100,0	403.708	100,0

Datos del mes de julio de 2015. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.



Datos del mes de julio de 2015. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.

De los mismos datos se obtiene que, del total de contratos realizados en el sector primario, un 6,6% sólo tiene una duración de hasta 7 días. El mismo porcentaje en el sector industrial ascendió al 26,2%, muy similar al sector servicios dónde también más de la cuarta parte de los contratos firmados (un 25,4%) sólo dura como mucho una semana. En la construcción la proporción es del 4%.

Profundizando por ramas de actividad, se puede ver que un 36% de los contratos de máximo 7 días se firma en el sector de la hostelería, un 11,5% en la industria manufacturera, un 10,3% en actividades administrativas y servicios auxiliares y un 10% en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento. También obtienen porcentajes superiores al 5% las actividades sanitarias y servicios sociales (un 7,1%), transporte y almacenamiento (6,3%) y comercio (5,3%).

Analizando, por cada rama de actividad, la importancia de los contratos de corta duración (máximo 7 días), destacan las actividades artísticas y recreativas, en las que casi la mitad (un 44,2%) de los contratos que se registran dura menos de una semana. En la hostelería, el porcentaje es del 37,8%, y en la industria manufacturera del 27,5%.

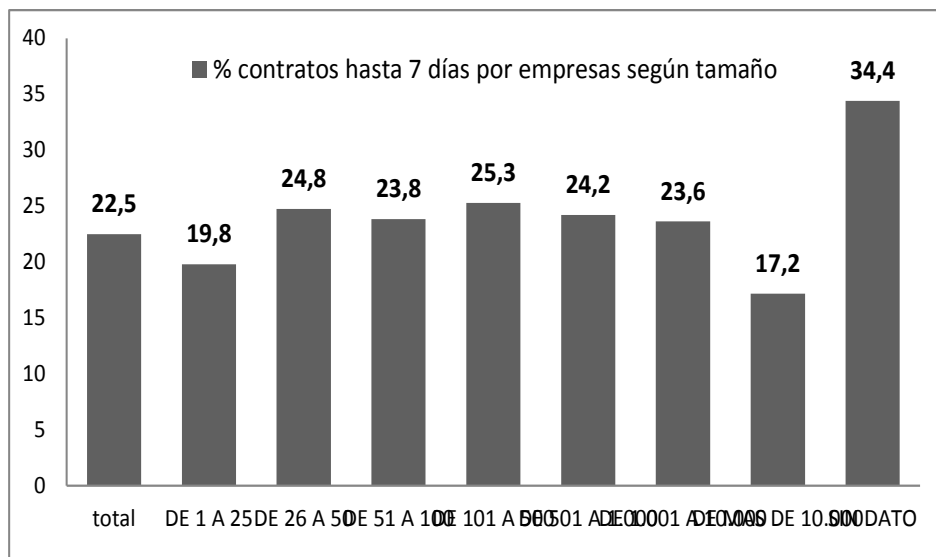
Una comparativa, por actividades económicas, entre el peso de los contratos de corta duración y los indefinidos, muestra notables distancias, como se desprende del siguiente cuadro.

Rama actividad	% contratos indefinidos	% contratos hasta 7 días
A AGRICULT., GANADE., SILVICULTURA Y PESCA	2,1	6,6
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	11,8	5,5
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	7,0	27,5
D SUMIN. ENER. ELÉC., GAS, VAPOR Y AIRE AC	32,5	2,2
E SUMIN. AGUA, SANEAMEN., RESID. Y DESCO.	4,3	9,6
F CONSTRUCCIÓN	7,4	3,9
G COMERCIO POR MAYOR Y MENOR; REP. VEHÍCUL	12,5	10,5
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	6,2	23,9
I HOSTELERÍA	6,1	37,8
J INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	16,1	25,2
K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	12,7	15,7
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	26,4	12,2
M ACT. PROFESIONALES, CIENTÍFICA Y TÉCNICA	13,9	19,7
N ACT. ADMINISTRATIVAS Y SERVICIO AUXILIAR	4,2	23,6
O ADMON. PÚBLICA, DEFENSA Y SEG. SOC. OBL.	1,2	8,4
P EDUCACIÓN	5,6	15,7
Q ACT. SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	4,0	23,8
R ACT. ARTÍSTICAS, RECREATI. Y ENTRETENIM.	3,1	44,2
S OTROS SERVICIOS	10,3	14,6
T ACT. HOGARES, EMPLEADOR PERSONAL DOMÉST.	34,4	0,9
U ACT. ORGANIZA. Y ORGANIS. EXTRATERRITOR.	6,9	2,5
TOTAL	6,9	22,5

Datos del mes de julio de 2015. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.

Por tamaño de la empresa que contrata, destaca la mayor concentración de estos contratos de mínima duración en las empresas de hasta 25 empleados (un 42,7%), y de entre 101 y 500 (un 20,3%). Estos mismos valores, en el conjunto de la contratación son similares, aunque el peso de contratos de máximo 7 días tiene es superior en el caso de las empresas de menor tamaño (un 48,5%).

La incidencia de estos contratos, por tamaño empresarial, señala que en las empresas de menor (hasta 25 trabajadores) y de mayor tamaño (más de 10.000) el uso de este tipo de contratos de corta duración es inferior (un 19,8% en el primer grupo y un 17,2% en el segundo). Mientras, en los tamaños comprendidos entre 26 y 10.000 empleados, la proporción de estos contratos sube, según se puede ver en el gráfico.



Datos del mes de julio de 2015. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.

Por ocupación, se concentran los contratos de duración máxima de 7 días en los empleos de servicios de restauración, personales, protección y venta (un 39,7%) y en ocupaciones elementales (31,9%); unos valores similares al resto de contratos registrados.

Si hay diferencias, en cambio, al analizar los datos de contratos en cada ocupación, como se desprende de la tabla siguiente. Destaca el elevado peso que posee este tipo de contratos de corta duración en las categorías de técnicos profesionales científicos e intelectuales (un 34% de los contratos dura máximo una semana, frente a un 9,7% de indefinidos).

Ocupaciones	total contratos	<=7 DIAS	indefinidos	% <=7 DIAS	% indefinidos
Directores y gerentes	4.018	242	2.154	6,0	53,6
Tecs. Prof. Científicos e intelectuales	116.981	39.742	11.311	34,0	9,7
Tec. Profesionales de apoyo	131.219	25.117	12.364	19,1	9,4
Empleados contables, administrativos	110.894	16.208	14.700	14,6	13,3
Trab. Serv. Rest., preson., protec. Y vended.	563.609	160.449	36.786	28,5	6,5
Trabj. Cualif. Agric. Ganad. Forestal y pesquero	16.703	1.044	1.047	6,3	6,3
Artes san./trab. C. ind. Manuf. Construcción	142.597	10.419	10.657	7,3	7,5
Operadores instal. y maquin. y montador.	106.655	21.670	8.906	20,3	8,4
Ocupaciones elementales	602.936	128.808	25.899	21,4	4,3
Ocupaciones militares	101	9	15	8,9	14,9
TOTAL	1.795.713	403.708	123.839	22,5	6,9

Datos del mes de julio de 2015. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de SPEE.

En resumen, de los datos expuestos en relación sobre los contratos de muy corta duración, se pueden extraer varias notas:

- En la última etapa este tipo de contratos se ha ido extendiendo considerablemente, hasta alcanzar en los últimos dos años a casi la cuarta parte del total de contratos.
- La mayor parte de estos contratos son eventuales por circunstancias de la producción, con jornadas a tiempo completo y parcial.
- Se firman para hombres y mujeres, en especial en edades comprendidas entre los 20 y 50 años.
- Se concentran en el sector servicios (hostelería, actividades de ocio,...) y las ocupaciones relacionadas (restauración, servicios personales, protección y venta), aunque el ámbito de extensión es amplio.
- Se agrupan en pymes de hasta 25 empleados, pero la incidencia por tamaño es superior en las empresas medianas.

Reflexiones para limitar los contratos de corta duración

La utilización intensiva de esta contratación no es ninguna novedad –aunque sí su notable aumento en los últimos años-. Prueba de ello es que a finales de los años 90 y principios de los 2000 se pretendió evitar la utilización abusiva de esta contratación temporal de corta duración, estableciendo un incremento del 36 por cien en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, en los contratos temporales cuya duración efectiva fuese inferior a siete días (Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad).

Dicha regulación se ha ido incluyendo en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado y órdenes ministeriales por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, hasta llegar a la vigente Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, en la que en su artículo 26 se establece que:

“En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100. Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad. Tampoco se aplicará en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.”

Esto significa que la cuota total empresarial por Contingencias Comunes en el Régimen General en los contratos temporales de corta duración (exceptuando los contratos de interinidad, formación y el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios) será del 32,09 por ciento, en vez del 23,60 por ciento como regla general.

Pese a esta “penalización” que existe sobre la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales cuya duración efectiva sea inferior a 7 días, no sólo se continúa utilizando esta contratación, sino que su uso ha aumentado significativamente en estos últimos años.

Podremos lanzar varias hipótesis o conjeturas sobre las causas que pueden estar detrás de este hecho: reducción de costes laborales, mayor flexibilidad del empresario a la hora de contratar y despedir, inaplicación de dicha medida a la hora de la liquidación de cuotas a la Seguridad Social o la ineficacia de la misma.

De lo que si estamos seguros es de cuáles son sus consecuencias sobre el conjunto de la economía y la sociedad. Para los trabajadores el impacto es evidente: aumento de la precarización de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida de las familias; inestabilidad laboral; aumento del riesgo de siniestralidad; empeoramiento de la empleabilidad de las personas al no poder formarse; y mayor dificultad para el acceso a las prestaciones, de desempleo y de Seguridad Social, al no computarse como periodo cotizado, en muchos de estos casos, los periodos de descanso, festivos o vacaciones.

También a largo plazo la pérdida es evidente para la Seguridad Social, en términos de ingresos. Y para el conjunto, incluidas las empresas, hay costes no contemplados en las estrategias cortoplacistas, relativas a la pérdida de productividad (por la falta de formación, la inestabilidad laboral, ...) y costes asociados a las continuas transacciones que hay que realizar para la contratación y que asumen tanto las empresas como las Administraciones Públicas (Seguridad Social, Oficinas de Empleo).

Por todo ello, y especialmente por sus terribles consecuencias para los trabajadores, es urgente llevar a cabo, en base a un estudio detallado sobre la realidad de este tipo de contratación, una reflexión sobre qué medidas tomar para evitar el uso fraudulento de la contratación de corta duración en nuestro mercado de trabajo.

Cabría tomar iniciativas que incluyesen:

- **Realizar un seguimiento a través de la Tesorería General de la Seguridad Social para comprobar si efectivamente se efectúan los ingresos previstos por la Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, artículo 26: “En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100”.**

- **Intensificar y aumentar los medios para la vigilancia y control por parte de la Inspección de Trabajo** de los contratos temporales de corta duración, dando cumplimiento al Plan integrado de actuación para 2015 de la ITSS, en materia de empleo y relaciones laborales. El fin es evitar que con el abuso de estos contratos se mantengan relaciones laborales de mayor duración, eludiendo los costes de seguridad social, el salario del trabajador, y difiriendo gastos al sistema de protección por desempleo.
- **Controlar las situaciones de fraude aumentando las sanciones y penalizar el uso injustificado de estos contratos de corta duración** en aquellas empresas que, de manera habitual y reincidente, utilicen sin justificación estos contratos.
- **Exigir la justificación de establecer una relación laboral inferior a 7 días. Para ello, endurecer los límites fijando topes específicos al encadenamiento de contratos de menos de 7 días.** La limitación actual del encadenamiento de contratos (24 meses sobre 30) queda lejos de poder aplicarse a contratos que tienen una duración máxima de 7 días. Cambiar los requisitos de rotación en los contratos de mínima duración.
- Dado que las situaciones anteriores pueden producirse a pesar de estar al amparo de un contrato indefinido (la duración de la relación con la Seguridad Social es inferior a 7 días, como el despido en periodo de prueba) se debe **ampliar el ámbito de aplicación** del artículo 26 de la Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, **a los contratos indefinidos de duración efectiva inferior a 7 días.**