

La presunción de indefinición del contrato de trabajo temporal. El papel de la negociación colectiva en la estabilidad del empleo

The presumption of indefinite-term employment contracts.
The role of collective bargaining in job stability.

Patricia Nieto Rojas*

Profesora Titular Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia

ORCID ID: 0000-0002-7851-4066

doi: 10.20318/labos.2026.10583

Resumen: La reforma laboral aprobada a través del RD Ley 32/2021 no solo modificó los supuestos en los que cabe acudir a un contrato de duración determinada, sino que estableció nuevas reglas para potenciar la contratación indefinida. El presente artículo analizará la eficacia de estas medidas, tanto en lo relativo a las modificaciones efectuadas en el art. 15.5 ET respecto al encadenamiento de contratos, pero también las que en el ámbito sancionador se han adoptado para lograr este objetivo. Finalmente, el artículo aborda la respuesta dada por la negociación colectiva a la llamada efectuada respecto a los planes para la reducción de la temporalidad.

Palabras clave: Contrato temporal, encadenamiento contractual, sanciones, reglas generales.

Abstract: The labor reform tries approved by RD Law 32/2021 included new rules to increase the fixed employment contracts and establish objective criteria and conversion commitments of fixed-term or temporary contracts into permanent ones. This paper analyses the amendments made to Article 15.5 of the Workers' Statute regarding the chaining of contracts, as well as the measures adopted in the sanctioning framework to achieve this objective. Finally, the article examines the response given by collective bargaining to the call made regarding plans to reduce temporary employment".

Keywords: Temporary employment contract, infractions, general rules, labor reform.

*pnieto@der.uned.es

1. La apuesta por la estabilidad en el empleo. El RD Ley 32/2021 tras un lustro de aplicación

El RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo¹ (en lo sucesivo, RD Ley 32/2021), que recibió el consenso de patronales y sindicatos en la mesa de diálogo social ha sido capaz de alterar un *modus operandi* que en cierta forma estaba asentado en nuestro sistema de relaciones laborales, pues siendo cierto que, en la materia que nos ocupa, regía y rige el principio de causalidad en la contratación temporal, las estadísticas se encargaban de demostrar que el mandato legislativo de hacer la contratación indefinida la regla general y del contrato temporal la excepción era más un desiderátum que una realidad. Y, sin embargo, como certeramente recordaba la Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, “*deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias*”.

Para la consecución de este propósito, el RD Ley 32/2021 consagró la presunción en favor del carácter indefinido de la relación², recuperando la redacción primigenia del art. 15.1 ET: “*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*” al tiempo que reforzó las consecuencias jurídicas del incumplimiento con la nueva redacción dada al apartado cuarto del precitado art. 15 ET: “*las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas. También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba*”. De la literalidad del precepto, se infiere que la empresa no podrá ya desvirtuar la condición de contrato indefinido (y a jornada completa) si, como ocurría en la anterior regulación, “*de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho*”.

Cualquier incumplimiento, ya sea relativo a la falta de alta en la Seguridad Social, a la superación de los límites temporales o la inexistencia de causa de temporalidad determina la automática conversión del contrato, adquiriendo la persona trabajadora la condición de fija en la empresa. Conclusión que se refuerza con lo previsto en el nuevo art. 15.9 ET que señala que “*en los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa*”.

Por el contrario, no se modificó por el legislador de urgencia la redacción del art. 8.2 ET, de modo que cabe prueba en contrario³ en lo que hace al incumplimiento de “*la*

¹ BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

² Analizando estas reglas en la regulación anterior, ALZAGA RUIZ, I., *Contratación laboral temporal: Un estudio jurisprudencial*, Edersa, Madrid, 2000, p. 53.

³ En idéntica interpretación, GOERLICH PESET, J. M.; MERCADER UGUINA, J. R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A., *La Reforma Laboral de 2021: Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 52.

exigencia de forma escrita". La doctrina judicial⁴ y académica⁵ han adoptado, a sensu contrario, una postura más tuitiva, extendiendo la presunción de indefinido a los contratos temporales no sancionados por escrito, entendiendo que "una vez han sido incumplidos en el momento de la contratación los requisitos formales que sustentan la temporalidad del contrato, estos devienen insubsanables y la relación laboral es de carácter indefinido".

De no poder acreditarse la naturaleza temporal de la causa justificativa de la contratación o el carácter a tiempo parcial de los servicios, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa⁶.

Como ya hacía la regulación precedente, se exige a la empresa que justifique la causa propia e intrínseca que exige la temporalidad del vínculo, de manera que la concreción excesivamente genérica de la causa motivadora supone también un incumplimiento de la obligación de consignar "*con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique*"⁷.

Esta exigencia de justificación se erige en un decisivo mecanismo de control a la hora de determinar si la necesidad cubierta por el trabajador temporal responde a una actividad de duración cierta, de manera que la concurrencia de fraude de ley⁸ desencadena la consideración de indefinido del contrato sin posibilidad de prueba en contrario, ya que, en realidad, no se trata de una presunción como de la imposición de la norma, cuyo incumplimiento se ha querido eludir.

La responsabilidad en el plano contractual, que debe ser exigida por la persona que considera que su contrato no debería ser temporal, sino indefinido, es altamente ineficaz al limitarse "en el mejor de los casos, a reparar meramente el daño infligido al trabajador en términos de indemnización extintiva"⁹, toda vez que la empresa no sufre pérdida patrimonial sino que la indemnización que debiera pagar es la que hubiera abonado por extinguir de manera improcedente el contrato del trabajador de haberlo hecho, cumpliendo, desde el inicio, con la previsión legal¹⁰. Y aunque obviamente excede del

⁴ STSJ Cataluña 14.2.2024 (ECLI ES:TSJCAT:2024:886) señala, a estos efectos, que desde la entrada en vigor de la reforma legal, el contrato debe estar correctamente redactado desde su origen, ab initio, y sus deficiencias no pueden ser subsanadas posteriormente, al considerar que "desaparece la presunción de temporalidad en los supuestos de fraude de ley, antiguo 15.3 ET, para establecer ahora directamente que -sin necesidad de fraude alguno- "*las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas*", es decir, no se requiere ahora ningún tipo de intencionalidad o negligencia, ni deficiencias en materia de afiliación y cotización, para considerar que el contrato sea de carácter fijo, bastando simplemente con el mero incumplimiento de los requisitos formales que establece la norma". En idéntico sentido, STSJ Madrid 14.5.2024 (ECLI ES:TSJM:2024:5419).

⁵ IGARTUA MIRÓ, M. T., «Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 161, 2022, p. 271; RAMOS MORAGUES, F.; LÓPEZ BALAGUER, M., *La contratación laboral en la reforma de 2021: Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 87.

⁶ COSTA REYES, A. (DIR.), *Las reformas en la contratación laboral y en el empleo público: un balance de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Bomarzo, Albacete, 2025, p. 55.

⁷ Art. 3.2 a) RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999.

⁸ Extensamente, VALLE MUÑOZ, F. A. «La indefinición del contrato de trabajo temporal por incumplimiento de los requisitos legales para su válida celebración», *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 6, 1, 2025, pp. 103-105.

⁹ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 113.

¹⁰ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., «La contratación laboral temporal: balance y perspectivas», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 34.

objetivo de este trabajo plantear si el importe de la indemnización por despido improcedente en contratos de muy corta duración es una compensación suficiente al incumplimiento empresarial, no puede dejar de apuntarse que “la reducción de la indemnización por despido y la desaparición los salarios de tramitación hacen que el diferencial entre el coste extintivo del contrato temporal y el resultante de la calificación del cese como improcedente no resulte suficiente para presionar a la empresa hacia el uso correcto de la contratación de duración determinada. Es más, desincentiva el propio ejercicio de sus derechos por parte del trabajador, por los costes de oportunidad que supone la interposición de una acción judicial.¹¹”.

El RD Ley 32/2021 realizó simples ajustes en redacción a este extremo, exceptuando de la indemnización por finalización del contrato de duración determinada prevista en el art. 49.1 c) ET a los contratos formativos y al contrato de sustitución; por tanto, solo será la extinción por llegada a término de un contrato por circunstancias el que genere el derecho a una indemnización. Esta circunstancia, al igual que ocurría en la regulación precedente, “puede explicarse en cierta medida por tratarse de lo que podemos llamar “contratación temporal de fiar”, pues dada la objetividad y fácil comprobación de los hechos que operan como presupuestos de su celebración, la probabilidad de fraude es ciertamente reducida¹². En el caso del contrato de sustitución de la persona trabajadora, también se prorrogará tácitamente por tiempo indefinido si el sustituto continúa prestando servicios tras la reincorporación del sustituido¹³, o si, pese a no incorporarse este último, continúa en la prestación de servicios una vez finalizada la causa de sustitución sin que medie denuncia por alguna de las partes¹⁴. De conformidad con el artículo 8.2 RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada:

“Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”. En atención a lo anterior, siempre que no exista comunicación de la baja del trabajador que venía realizando la sustitución o no se hubiera procedido a la transformación del contrato en el plazo habilitado para ello, se procederá de oficio a la conversión automática del contrato a indefinido¹⁵.

¹¹ GOERLICH PESET, J. M., «¿Es necesario revisar el marco de la contratación temporal?», *Documentación Laboral*, vol. 110, 2017, p. 15.

¹² GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *El coste del despido: y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2014, p. 356.

¹³ STSJ Islas Baleares de 4 de abril de 2022, (ECLI: ES: TSJBAL: 2022: 328); STSJ Madrid de 29 de junio de 2022, (ECLI: ES: TSJM: 2022: 8750).

¹⁴ VALLE MUÑOZ, J. M., «La prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal como manifestación del principio de estabilidad en el empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, vol. 174, 2024, p. 27.

¹⁵ Boletín RED 9/2025, accesible en <https://www.seg-social.es/descarga/es/BNR92025> (Fecha de consulta: 17 de febrero de 2026). En el CC de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba), BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022 también se contempla esta transformación.

2. La eficacia de las novedades en materia de encadenamiento de contratos

Cuando ya el RD Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo¹⁶ modificó el art. 15.5 ET se dio una vía de oxígeno a los trabajadores temporales que mantuvieran un vínculo, directo o indirecto, con la misma empresa durante un periodo prolongado de tiempo, toda vez que adquirirían la condición de indefinido quienes hubieran estado contratado durante más de 24 meses en un periodo de 30 meses, con dos o más contratos temporales de obra o servicio o eventual por circunstancias de la producción. La referencia a la concatenación, entendida como la acción de unir o enlazar, impedía la adquisición de la condición de indefinido a quien hubiera tenido un único contrato temporal, cuya duración excediese los 24 meses, pues no cumplía el presupuesto legal; se trata una novación *ex lege*, que se desvincula de la necesidad de acreditar el fraude al establecer implícitamente una presunción *iuris et de iure* de que existe una necesidad permanente del trabajador en cuestión si en esos treinta meses, solo seis no ha sido necesario.

El RD Ley 32/2021 mantiene esta vía, aunque con algunas modificaciones de calado, y así el vigente art. 15.5 ET establece que:

“Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente. Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona 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”. Dos novedades relevantes: en primer lugar, la rebaja de los periodos de cómputo, pasando de 24 en un periodo de 30, a 18 en un periodo de 24 meses, resultando irrelevante que la conducta empresarial sea, o no, fraudulenta. Alcanzado el límite temporal para lograr la fijeza, se mantiene la doble posibilidad prevista en la anterior regulación, y así tanto la empresa como el Servicio Público de Empleo podrán emitir un documento que certifique los contratos de duración determinada o temporales celebrados a los efectos de poder acreditar la condición de persona trabajadora fija en la empresa.

Como novedad del RD Ley 32/2021, el Servicio Público de Empleo¹⁷ pondrá en conocimiento de “la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han

¹⁶ Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, BOE núm. 141, de 14 de junio de 2006.

¹⁷ Con el objetivo de tutelar a la persona trabajadora si la empresa no da la constancia, LÓPEZ TERRADA, E., *La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres*, Real Academia Valenciana de Jurisprudencia y Legislación; Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 33; RAMOS MORAGUES, F.; LÓPEZ BALAGUER, M., *La contratación laboral en la reforma de 2021: Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, cit., p. 93.

sobrepasado los límites máximos temporales establecidos”, con el ánimo evidente de poder iniciar una actuación inspectora derivada de este incumplimiento. Como ocurría con la regulación precedente, la duración legalmente prevista a estos efectos puede darse con o sin solución de continuidad entre los contratos que suceden, de modo que quedarán incluidos en la cadena todos los contratos realizados durante este periodo aunque no sean continuados y exista entre ellos un espacio de tiempo sin contrato o un contrato no computable (un contrato de sustitución, por ejemplo), “siendo, desde luego, en esta materia absolutamente inocua la duración de la solución de continuidad (de más o menos de veinte días) siempre que se cumplan los parámetros temporales previstos”¹⁸. Lógicamente, y a falta de otra especificación legislativa, la fijeza se alcanzará en el último puesto desarrollado¹⁹.

En segundo lugar, la reforma incorpora una garantía objetiva pues también se adquirirá la fijeza si es el puesto de trabajo el que ha estado ocupado, con o sin solución de continuidad, de modo directo o a través de una empresa de trabajo temporal mediante contratos por circunstancias de la producción, adquiriendo la fijeza el trabajo que ocupe el puesto cuando se alcance el ítem temporal²⁰. Aunque esta segunda novedad tiene un alcance ciertamente limitado, pues únicamente los contratos tenidos en cuenta serán los regulados en el apartado 2 del art. 15 ET, mejora significadamente la anterior regulación, dado que el tratamiento de la rotación contractual de trabajadores temporales para un mismo puesto de trabajo quedaba a expensas de la regulación convencional, y así “atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”. La intervención que el legislador delegaba a la autonomía colectiva trataba de evitar que la temporalidad se consolidase “cambiando al trabajador destinado al mismo puesto”²¹, normalmente para trabajos de escaso valor añadido y escasas exigencias formativas²².

La tibieza con que la negociación colectiva acogió este mandato ha sido un factor que seguramente ha pesado en la nueva regulación legal, que merece una valoración positiva por cuanto trata de evitar que la limitación de la concatenación se convierta en un factor que estimule el efecto sustitución de las personas trabajadoras.

¹⁸ LÓPEZ TERRADA, E., «Art. 15», en AAVV. (ed.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 3ª, Lex Nova, Valladolid, 2014, p. 233.

¹⁹ GOERLICH PESET, J. M., «La contratación temporal en la reforma laboral de 2010», en Ignacio García-Perrote Escartín, Jesús R. Mercader Uguina (eds.) *La reforma del mercado de trabajo, Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Lex Nova, Valladolid, 2010, p. 55.

²⁰ Advierte que, con esta regulación, la fijeza no la adquiere el trabajador que haya ocupado más tiempo el puesto sino el que esté en él alcanzado el límite legal, BALLESTER PASTOR, M. A., *La reforma laboral de 2021 más allá de la crónica*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 54.

²¹ STS 25.5.2011 (ECLI:ES:TS:2011:4668)

²² GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*, cit., p. 125.

Aunque considerábamos²³ que iba a ser objeto de una elevada litigiosidad judicial la noción misma de “puesto de trabajo”, la doctrina judicial a este respecto no ha sido muy numerosa²⁴ si bien el elemento para considerar acreditada su existencia lo determina “la vertiente locativa por la prestación de servicios en idéntico centro de trabajo y en el aspecto funcional por el desempeño de tareas o funciones iguales o similares propias de la misma categoría profesional”²⁵. Doctrinalmente se ha defendido una noción más extensiva, entendiendo que “el puesto es el mismo cuando se desarrollan funciones sustancialmente idénticas en un ámbito geográfico dentro del cual la movilidad funciona no implica un traslado en el sentido del art. 40 ET”²⁶, con el objetivo de evitar que el *ius variandi* empresarial puede ser utilizado para evitar la aplicación de la norma.

Llegados a este punto, conviene hacer mención a la relevante STS de 17 de junio de 2024²⁷ que tuvo que pronunciarse sobre la validez de un acuerdo de empresa en el que se acordó que si “en aplicación de las limitaciones temporales establecidas en el ET y legislación de desarrollo en el marco de la relación laboral que une a cada persona trabajadora con la entidad, si en un nuevo llamamiento la persona candidata puede superar el límite temporal para dejar de considerar la relación laboral como temporal; esta pasará a situación de no disponible temporal”. Tanto la sentencia de instancia como el TS anulan dicha cláusula al considerar que la misma priva de eficacia al art. 15 ET; a juicio del Alto Tribunal, el acuerdo colectivo “convierte esa norma tuitiva de los trabajadores temporales en un perjuicio para ellos porque cuando un llamamiento nuevo puede suponer que el candidato incluido en la bolsa, que anteriormente ha prestado servicios por tiempo determinado, supere el límite temporal que le permitiría adquirir la condición de trabajador indefinido no fijo”; esta interpretación confirma la sentencia de instancia²⁸ en la que de manera muy pedagógica se recordaba que “el acuerdo no tiende a evitar la irregularidad en la contratación temporal, porque en el fondo, lo que hace es perpetuar la misma modalidad de llamamiento temporal, bajo el presupuesto de expulsión de aquellos que ya han sido llamados como tal, suprimiendo así cualquier derecho que aquellos ostentaran como trabajadores y por tanto atentando claramente contra el espíritu de salvaguarda de los derechos y principio de no discriminación de las personas trabajadoras temporales” hasta el punto de perpetuar la situación de precariedad en la contratación temporal como estrategia de recurso de contratación. Es más, la propia reforma laboral alude no solamente a la máxima de igualdad de derechos de las personas con contratos temporales y de duración determinada que las personas con contratos de duración indefinida, sino que reconduce a la negociación colectiva la fijación de los porcentajes máximos de

²³ NIETO ROJAS, P., «La contratación temporal en el RD Ley 32/2021: Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones», *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. Extra, 3, 2022, p. 36.

²⁴ De idéntica opinión LOUSADA AROCHENA, J. F., «Las disposiciones legales para prevenir el encadenamiento abusivo de contratos temporales no pueden ser dejadas sin efecto en la negociación colectiva ... y menos por una decisión empresarial.», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, vol. 7, 2024, p. 5.

²⁵ STSJ Islas Canarias 19.6.2014 (ECLI: ECLI:ES: TSJICAN:2014:2625)

²⁶ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*, cit., p. 125.

²⁷ ECLI: ES:TS: 2024:3466.

²⁸ STSJ Comunidad Valenciana 15.2.2022, ECLI:ES:TSJCV:2022:178

temporalidad y lo que es más importante, la fijación en esos casos, de las consecuencias derivadas del incumplimiento de estos. Sin embargo, la cláusula controvertida genera el efecto perverso de aminorar y privar a los trabajadores temporales por su condición de tal, de cualquier derecho, como sería un no llamamiento a la bolsa.

3. La llamada a la negociación colectiva para mejorar la calidad del empleo

El RD Ley 32/2021 nuevamente hace una llamada a la negociación colectiva para que en esta se establezcan “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. Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. Los convenios colectivos establecerán 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”.

A pesar de que es poco frecuente que la negociación incorpore cláusulas de empleo (en las estadísticas de la negociación colectiva del año 2019, solo el 10,96% de los convenios registrados incorporaba alguna cláusula relativa a la conversión), tendencia que ha empeorado en la estadística de convenios registrados en 2023, donde solo el 9,58% de los textos paccionados contemplaba este tipo de cláusulas siendo aun más reducido el porcentaje de convenios que contemplaban límites al número máximo de contratos temporales (solo el 6,51%) y cualquier medida tendente a la prevención de encadenamiento de contratos (solo el 4,2% de los convenios registrados). El presente epígrafe tratará de sistematizar cual ha sido esta respuesta negocial.

CCT-I.3.1. Convenios firmados y sus trabajadores con información sobre cláusulas cualitativas. Total convenios 2023.

TIPOS DE CLÁUSULAS	CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	En % (1)	Valores absolutos	En % (1)
TOTAL	1.858	100,00	4.449.744	100,00
Cláusulas sobre contratación	782	42,09	3.093.903	69,53
Conversión de contratos temporales en indefinidos	178	9,58	686.420	15,43
Límite al número máximo de contratos temporales	121	6,51	728.058	16,36
Prevención encadenamiento de contratos	78	4,20	448.980	10,09
Utilización de servicios de las empresas de trabajo temporal	193	10,39	1.118.251	25,13
Externalización de determinadas actividades (Subcontratación o cooperativas de trabajo asociado)	76	4,09	536.495	12,06
Duración máxima del periodo de prueba distinta a la establecida en la legislación vigente	313	16,85	1.941.794	43,64
Inferior al máximo legal	183	9,85	996.048	22,38
Superior al máximo legal	133	7,16	958.121	21,53
Determinación de los trabajos o tareas que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio				

Fuente: Estadística Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo.

Respecto al tratamiento efectuado por la negociación colectiva a los planes para la reducción de la temporalidad, se encuentra un mayor dinamismo en la negociación colectiva empresarial que en la de ámbito superior. Aun así, algún convenio sectorial sí que establece un porcentaje mínimo de contratación indefinida durante su ámbito temporal, estableciéndose “una limitación al principio de libertad de contratación de duración determinada, estableciéndose una plantilla mínima de personal docente fijo del cuarenta por ciento, excluidos de este cómputo los contratos de relevo y los contratos de sustitución de la persona trabajadora. En las empresas de nueva creación, durante los cinco primeros años desde su apertura, la plantilla mínima de personal fijo supondrá el veinte por ciento”²⁹ mientras que otro eleva este porcentaje de manera notable y así “las empresas afectadas por el presente convenio a fin de potenciar la estabilidad en el empleo en este sector, y como compromiso por el acuerdo alcanzado de congelar la antigüedad, se comprometen a la firma del mismo, y durante toda la vigencia del convenio a mantener el 80% de sus plantillas, como mínimo, de contratos indefinidos”³⁰.

En otros³¹ se señala que “todas las empresas afectadas por el presente convenio y que tengan una plantilla superior a diez trabajadores la obligación de tener un 80 por 100 de trabajadores con contrato indefinido. A fin de clarificar el compromiso adquirido en el párrafo anterior para establecer el porcentaje de contratos indefinidos sobre el total de plantilla no se incluirán en el cómputo de los trabajadores temporales los contratos de interinidad, los de relevo ni los concertados para centros de nueva apertura durante el primer año desde éste” si bien el precitado convenio establece un tratamiento singular para las empresas de nueva creación al prever que “al finalizar el primer año desde la apertura del nuevo centro el 50% de las personas trabajadoras deberán estar contratados o transformar su contrato temporal en indefinido y al finalizar el segundo año, la cifra deberá alcanzar el 75 %” y también para las empresas afectadas por expedientes de despido colectivo, pues las mismas “quedarán exentas del cumplimiento de lo previsto en este artículo durante el año siguiente a que se haya producido el mismo. A efectos del seguimiento y control del compromiso adquirido, las empresas facilitarán a la representación legal de las personas trabajadoras además de la copia básica de los contratos de trabajo, relación trimestral de altas y bajas”.

Es frecuente que los convenios sectoriales que fijan un determinado volumen de empleo fijo prevean modulaciones en función del volumen de empleo con fórmulas tan pautadas como las que siguen: “las empresas se comprometen a mantener un porcentaje mínimo del 50 por 100 de la plantilla vinculada mediante contrato indefinido a empresas de 1 a 5 trabajadores/as y del 75% a empresas a partir de 6 trabajadores/as.”³². Menos

²⁹ CC Empresas enseñanza privada sostenida con fondos públicos (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

³⁰ CC Sanidad Privada de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 185, 27 de septiembre de 2021).

³¹ CC Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE núm. 306, de 20 de diciembre de 2024).

³² CC Administraciones de loterías., BOE núm. 146, de 19 de junio de 2019. En el CC comercio de flores y plantas (BOE núm. 211 de 211, de 3 de septiembre de 2021) también se establece este tratamiento y así “Las partes conscientes de la necesidad no solo de mantener sino de incrementar el trabajo estable, acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el presente Convenio y que tengan una plantilla con quince o más personas, la obligación de tener un 80% de personas trabajadoras con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince personas trabajadoras tendrán un 70%.”.

frecuente es que se establezcan porcentajes distintos en función de la actividad desarrollada; aun así, algún convenio sí que prevé que “las plantillas de las empresas afectadas por el presente convenio estarán como mínimo compuestas por un 50% de trabajadores con contrato indefinido” si bien este porcentaje solo será exigible “mientras la actividad de las mismas sea la habitual para los centros de trabajo, pudiendo en caso de actividades extras no habituales contratar plantilla temporal a esos efectos”³³. Más habitual es que los textos paccionados incorporen manifestaciones genéricas sobre la conveniencia de apostar por la estabilidad en el empleo y así “las empresas podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos e indefinidos, siempre que se observen los preceptos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de las personas trabajadoras en esta materia”³⁴.

La exigencia de estos porcentajes de empleo estable³⁵ también puede pactarse como contraprestación para asegurar la posibilidad de ampliar la duración del contrato eventual y así “con la finalidad de favorecer el empleo estable y las posibilidades de contratación directa en el sector, las empresas que durante el año natural mantengan una media ponderada del 90 % de contratos indefinidos, tomando los datos mensualmente para dicha media ponderada, podrán, en aplicación de lo establecido en los tres primeros párrafos del apartado segundo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, celebrar, durante el siguiente año natural, contratos de duración determinada por circunstancias de la producción con una duración máxima de doce meses”³⁶.

Un mayor dinamismo se observa en la negociación colectiva empresarial³⁷, y así algunos convenios³⁸ elevan hasta el 70% la tasa de empleo indefinido, computando como tal también a los fijos discontinuo mientras otros contemplan “el compromiso de convertir en indefinidos el mayor número posible de dichos contratos siempre que el puesto tenga carácter de permanente y se consiga una correcta adaptación persona-puesto”³⁹, habiéndose señalado con acierto⁴⁰ que dicha previsión “obvia establecer una referencia que permita cuantificar este objetivo, no se concretan apenas los criterios que regirán la conversión, y finalmente se introduce un factor como la «adaptación persona-puesto» que más bien parece destinada a salvar la posición de la empresa cuando la

³³ CC Sanidad Privada de Zamora (Boletín Oficial de Zamora núm. 107 de 14 de septiembre de 2022).

³⁴ CC para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo, (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

³⁵ CC Sanidad Privada de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 185 de 27 de septiembre de 2021).

³⁶ CC Banca Privada (BOE núm. 1, de 1 de enero de 2025), CC Agencias de Viajes (BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2025).

³⁷ Pueden consultarse numerosos ejemplos convencionales en GORDO GONZÁLEZ, L. (DIR.), *El impacto de la reforma laboral de 2021 en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 128-129; CALVO GALLEGU, F. J., *El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral*, Atelier, Barcelona, 2025, pp. 190-193.

³⁸ CC Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros, BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024.

³⁹ CC Philips Ibérica, SAU, BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2025.

⁴⁰ ELORZA GUERRERO, F., «La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 48, 2022, p. 76.

conversión, por la razón que sea, no interese”. Menos frecuente es que los convenios fijen las consecuencias del incumplimiento, aunque sí que encontramos algunas excepciones, y así “la empresa infractora deberá abonar a las personas trabajadoras a las que rescinda el contrato una indemnización de 14 días de salario por año de servicio o su parte proporcional”⁴¹. En otros se prevé que “las empresas vendrán obligadas a garantizar un porcentaje mínimo del 50% de personal fijo en sus plantillas, considerándose a estos efectos dentro del personal fijo, el personal contratado bajo la forma contractual de obra y servicio determinado. La empresa acreditará esta obligatoriedad ante los/las representantes de los trabajadores/as (RLPT), tomando con fecha de referencia para este cumplimiento el 31 de diciembre de cada año”; de no cumplirse este porcentaje, el propio convenio prevé que “adquirirán la condición de indefinidos aquellos contratos de los trabajadores cuya relación contractual no sea la de indefinidos, en orden de antigüedad de estos, hasta alcanzar el porcentaje establecido”⁴² mientras que otros prevén que para dar efectividad al cumplimiento del porcentaje de empleo indefinido pactado (80% con carácter general), “las empresas que no lo cumplan transformarán los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el porcentaje acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los contratos para sustitución de la persona trabajadora. Para calcular el cumplimiento del porcentaje acordado se tomará como referencia el número de puestos de trabajo ocupados de forma continua en el año inmediatamente anterior”⁴³.

Las cláusulas convencionales analizadas supra materializan un compromiso concreto en materia de empleo, atendiendo a las recomendaciones previstas en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva⁴⁴ que recordaba a estos efectos que “el nuevo marco regulatorio incorpora importantes menciones a la negociación colectiva y un nuevo modelo de contratación laboral en España que nos invita a introducir de forma ordenada los significativos cambios que van a afectar a las empresas y a las personas trabajadoras”. Para seguir avanzando en esa dirección es necesario contribuir desde los convenios colectivos a fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales, desarrollando las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva, especialmente la identificación de planes y criterios de reducción de la temporalidad en línea con lo dispuesto en el artículo 15.8 ET así como la inclusión de medidas que garanticen la transmisión de información sobre la existencia de puestos de trabajo permanentes vacantes a los que puedan optar las personas con contratos de duración determinada (artículo 15.7 del ET). Atendiendo a esta llamada, la autonomía colectiva ha de jugar un papel esencial en la lucha contra la precariedad y en la búsqueda de una mejor posición jurídica del empleo temporal, con unas remisiones que, aquí sí, y a diferencia de la anterior, son mucho

⁴¹ CC Embotellado y Comercio de Vinos, Licores, Cervezas y bebidas de todo tipo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, BOC núm. 192 de 5 de octubre de 2022.

⁴² CC Servicios de Ayuda a Domicilio y afines del Principado de Asturias (BOPA núm. 221 de 17 de noviembre de 2021).

⁴³ CC Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio, BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023O

⁴⁴ BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023

más amplias o incluso en ocasiones casi omnicomprendivas de cualquier tipo funcional de convenio⁴⁵ y aunque, ciertamente, es frecuente que los convenios incorporen cláusulas de fomento en la estabilidad en el empleo, no lo es menos que estas mismas cláusulas presentan una muy distinta intensidad y eficacia⁴⁶, pues todavía hoy se siguen incorporando cláusulas que solo podemos calificar como meramente declarativas, programáticas y, por tanto, de escasa intensidad, siendo también frecuente que la negociación colectiva señale que “los trabajadores contratados con carácter no indefinido tendrán, en todo momento, los mismos derechos laborales y sindicales que el personal fijo en plantilla”⁴⁷. Un mayor interés tiene la inclusión de cláusulas que establecen un porcentaje máximo de trabajadores con contrato temporal sobre la totalidad de la plantilla⁴⁸ o fórmulas que garantizan la conversión en indefinido ante la sucesión de contratos de duración determinada, mejorando la disciplina legal⁴⁹, siendo mucho menos frecuente la inclusión de cláusulas que pauten los términos de utilización de las empresas de trabajo temporal, las cuales han sido objeto de una notable atención judicial⁵⁰.

Los tribunales han validado regulaciones convencionales siempre que las cláusulas controvertidas no estableciesen limitaciones a la actividad, ni mucho menos prohibiciones, sino que configurasen mejoras de los derechos laborales de los trabajadores afectados por el convenio, en la línea de lo que viene siendo un deseo del legislador de reducir la dualidad del mercado de trabajo. Sentado lo anterior, todavía hoy se han detectado cláusulas que prevén que “la representación empresarial firmante se compromete a que no se contraten los servicios de los trabajadores a través de empresas de trabajo temporal”⁵¹, debiendo insistir en la nulidad de este tipo de previsiones. Distinta calificación recibiría otro tipo de cláusulas (v. gr. “las empresas afectadas por este convenio asumen el compromiso, en la medida que les sea posible, de hacer el mínimo uso de empresas de trabajo temporal”⁵²), “la empresa se obliga a no reducir personal de plantilla fijo para realizar subcontrataciones con autónomos, otras empresas del sector, empresas de trabajo

⁴⁵ Destacan su potencialidad GOERLICH PESET, J. M. Y OTROS, *La Reforma Laboral de 2021: Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, cit., p. 49; CALVO GALLEGOS, F. J., *El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral*, cit., p. 65.

⁴⁶ Me permito remitir para la construcción de las diferentes tipologías de cláusulas a P. NIETO ROJAS, «Cláusulas de empleo en la negociación colectiva sectorial: algunas tendencias», *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, 10, 2016.

⁴⁷ CC Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (Boletín Oficial de Aragón núm. 201, de 17 de octubre de 2022).

⁴⁸ CALVO GALLEGOS, F. J., *El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral*, cit., p. 190.

⁴⁹ Art. 43 CC Grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024): “Se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscrito a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa para cubrir actividades de la misma categoría o puesto de trabajo equivalente en una misma empresa con independencia de la entidad que lo contrate, cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del convenio”.

⁵⁰ Me permito remitir a P. NIETO ROJAS, «Cláusulas de empleo en la negociación colectiva sectorial: algunas tendencias», cit.

⁵¹ CC Ikastolas de Álava, Vizcaya y Guipúzcoa (BO País Vasco núm. 147, de 6 de agosto de 2025).

⁵² CC Sanidad Privada Ourense (BOP Ourense, número 155, de 12 de agosto de 2024).

temporal”⁵³ e incluso aquellas que establecen los puestos “cuya cobertura no puede ser asumida por trabajadores en misión”⁵⁴), habida cuenta que las mismas sugieren la utilización prudente o cautelosa de las empresas de trabajo temporal pero no impiden la utilización de este recurso, redacción que sí que se consideraría contraria a la legislación de competencia.

4. Medidas correctoras: cotización adicional y nuevo régimen sancionador

Además de las medidas de fomento de la contratación indefinida, cuya competencia se encomienda a la negociación colectiva, se adoptan otra serie de acciones en el ámbito sancionador y en la cotización de los contratos muy de corta duración con el doble objetivo de que solo se efectúen contrataciones de duración determinada si existe causa lícita y penalizar económicamente los contratos muy breves con una aportación adicional a la Seguridad Social. Veamos el alcance de estas modificaciones:

La primera se efectúa en el art. 151 LGSS, estableciendo una cotización adicional⁵⁵ para los contratos de muy corta de duración (entendiendo como tales, a aquellos que tengan una duración inferior a 30 días). Dicha cotización se calculará multiplicando por tres 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. Con dicha modificación, se optó por sustituir la penalización anterior (que se materializaba en una cotización adicional de un 40% para los contratos de menos de 6 días) por una que es creciente con la frecuencia del contrato, es decir, los contratos más cortos están más penalizados. En la regulación anterior se obligaba a cotizar por este recargo a aquellos contratos que tuvieran una duración efectiva inferior a seis días, siendo decisiva la extinción dentro del plazo anterior, sin importar la causa de dicha extinción –y añadiría, sin importar la duración pactada o prevista–, mientras que en la actualidad se penalizan los contratos de duración inferior a treinta días, entendiéndose que cabría la posibilidad de extinguir el contrato con anterioridad sin obligación de abonar el recargo cuando el contrato se prevea de una duración superior a los treinta días, siempre que la extinción no sea por causa imputable a la empresa⁵⁶.

Conviene precisar, además, que esta cotización adicional es independiente de la mayor cuota correspondiente a desempleo de los contratos de duración determinada, debien-

⁵³ CC Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU, BOE núm. 188, de 6 de agosto de 2025.

⁵⁴ CC Servicios de Ayuda a Domicilio y afines del Principado de Asturias (BOPA núm. 221 de 17 de noviembre de 2022).

⁵⁵ Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos de duración determinada cuando sean 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.

⁵⁶ GOERLICH PESET, J. M. Y OTROS, *La Reforma Laboral de 2021: Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, cit., p. 55; PIQUERAS GARCÍA, J., *El régimen jurídico de la contratación laboral tras el RDL 32/2021: de la temporalidad estructural al empleo indefinido inestable*, Universidad de Valencia. Tesis Doctoral, Valencia, 2025, p. 341.

do cuestionar no solo la razonabilidad de que la temporalidad encarezca no solo la cuota patronal por desempleo, sino también la cuota correspondiente de la persona trabajadora (aunque sea en un 0,05%) sino especialmente si la diferencia de 1,20 puntos entre el tipo de cotización por desempleo de los contratos indefinidos y de los temporales representa un efectivo mecanismo de disuasión de la utilización de contratos de duración determinada⁵⁷.

Respecto a la eficacia de esta medida, aun siendo difícil advertir si esta es la motivación que está detrás de la menor rotación contractual, lo cierto es que los datos⁵⁸ evidencian una menor tasa de rotación en la contratación en los últimos años, desde el 1,30% en el promedio de 2014-2019 (es decir, de cada 100 trabajadores, 1,30 se daban de alta o de baja mensualmente) hasta el 1,10% en 2024.

El segundo vector de actuación para reducir la temporalidad materializado no solo en una nueva tipificación de las sanciones tanto en el apartado 2 del artículo 7 LISOS, que queda redactado del modo siguiente:

«La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas” como en el artículo 19.2, «b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. A estos efectos, se considerará una infracción por cada persona trabajadora afectado” y también por el incremento de la cuantía de las sanciones.

Y así, conforme establece el art. 40.1 c bis) LISOS: “las infracciones graves señaladas en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b), 19.2.e), 19 bis.1. b), 19 ter.2. b) y 19 ter.2. e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros. El comportamiento empresarial exige la concurrencia del fraude de ley, lo que obliga a entender que -para que se sancione en los términos del precepto- sí debe aparecer una conducta maliciosa o deliberadamente fraudulenta en la parte empleadora, que debiera probarse por la Inspección de Trabajo⁵⁹. Aun así, esta modificación legal materializa una demanda del cuerpo de inspectores de trabajo, que ya en su memoria anual del año 2009⁶⁰, señalaba que “aumentaría la eficacia de la actuación inspectora la consideración de la existencia de una infracción por cada uno de los contratos temporales que

⁵⁷ ARAGÓN GÓMEZ, C., «Incidencia de la precarización del mercado de trabajo en la seguridad social», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 188.

⁵⁸ <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/estabilidad-del-empleo-mejora-espana> (Accedido el día 18 de febrero de 2026).

⁵⁹ BALLESTER PASTOR, I., «La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, vol. 2, 1, 2022, p. 108.

⁶⁰ El importe total de las sanciones ascendió a 4.627.141 euros Accesible en https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2009.pdf (p. 88)

los inspectores de trabajo hayan constatado que se han formalizado en fraude de ley”; objetivo reiterado en la Memoria de 2011, en la que se añade algo que es sumamente significativo: “los programas de actuación desarrollados por la ITSS en esta materia en años precedentes han revelado que la reducida cuantía de las sanciones supone un factor que resta eficacia a la actuación inspectora”. En la última memoria disponible para el año 2024⁶¹ son muy elocuentes los datos referenciados al cifrar en 77.787 los contratos temporales transformados en indefinidos como resultado de la actuación ordinaria de la ITSS y del Plan de Choque⁶².

5. La evaluación de las medidas tendentes a la reducción de la contratación temporal

La DA 24ª RD Ley 32/2021 contenía un mandato dirigido al Gobierno, que habría de efectuar un análisis de los resultados en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores⁶³. Esta evaluación deberá repetirse cada dos años. En el caso de que los resultados demuestren que no se avanza en la reducción de la tasa de temporalidad, ya sea en la general o en la de los diferentes sectores, el Gobierno elevará a la mesa de diálogo social una propuesta de medidas adicionales que permitan la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.

A fecha de cierre de este artículo, marzo de 2026, dicha evaluación no se ha hecho pública, aunque sí que son varias las instituciones públicas que parcialmente han efectuado valoraciones parciales de la reforma. En primer lugar, el Tribunal de Cuentas Europeo publicó un informe⁶⁴ que evaluaba el cumplimiento de los objetivos comprometidos por España en el Plan Nacional de Recuperación, señalando se han producido “avances sustanciales”. En segundo lugar, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025-2027⁶⁵ señala que “la composición del mercado de trabajo no ha variado sustancialmente en los últimos años en lo que se refiere a la proporción entre personas trabajadoras asalariadas y por cuenta propia, lo que sí ha variado sustancialmente es la proporción de contratos temporales en relación con el total. En efecto, de los 18,58 millones de trabajadores asalariados, un 15,5 por ciento son temporales. En los últimos doce meses el empleo indefinido ha aumentado en 589.400 personas, mientras que el temporal se ha reducido en 133.900 personas. Cabe recordar que el

⁶¹ Accesible en <https://oeitss.gob.es/content/dam/oeitss/documentos/2-0-sobre-la-itss/2-3-b-nuestra-actividad/Informe%20Anual%202024.pdf> (p. 55-57)

⁶² Accesible en https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2020.pdf, p. 98

⁶³ A juicio de la profesora Ballester, «el legislador parece dudar de que las medidas implementadas en 2022 sirvan para rebajar nuestros escandalosos números de temporalidad y se obliga a revisar los datos que manejemos en enero de 2025, pues entonces deberíamos estar muy alejados de la situación de partida», BALLESTER PASTOR, I., «La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros», cit., p. 105.

⁶⁴ El documento es accesible en: <https://www.eca.europa.eu/es/publications/SR-2025-10> (Fecha de consulta: 16 de febrero de 2026).

⁶⁵ BOE núm. 220, de 12 de septiembre de 2025.

volumen de personas trabajadoras temporales con anterioridad a la reforma laboral superaba la cuarta parte del mercado de trabajo. Así, en el cuarto trimestre de 2018, el porcentaje medio de contratos temporales se situaba en el 26,9 por ciento. En este sentido, es claro que la reforma laboral ha producido un cambio radical en las políticas de contratación laboral, estableciendo como regla la contratación indefinida y reforzando la causalidad en la contratación temporal”. Por su parte, en estudios económicos efectuados al respecto se recuerda que “a la vista de la notable reducción que ha registrado la tasa de temporalidad en los últimos años, de forma generalizada por sectores, grupos de edad o regiones, podría decirse que la reforma laboral aprobada en diciembre de 2021 ha logrado uno de sus principales objetivos. En este sentido, del total de afiliados al Régimen General al cierre de 2024, el 12,7% eran temporales, cifra que contrasta con el 29,7% en el promedio de 2014-2019 pero ¿esto se ha traducido en una mayor estabilidad del empleo? Como veremos en las siguientes líneas, también en este aspecto hemos asistido a una mejora, aunque de menor intensidad que la que se deduce a partir de la caída de la tasa de temporalidad⁶⁶, y así, “los contratos registrados han pasado de cerca de 20,3 millones en promedio anual antes de la pandemia (2014-2019) a 15,4 millones en 2024, como resultado, se ha producido una caída del índice de rotación (cociente entre el número de contratos firmados y el número de personas contratadas en el periodo), pasando de 1,37 de media mensual en 2014-2019 a 1,22 en 2024”⁶⁷. La reforma laboral de 2021 inauguró “un nuevo paradigma sustentado en la regla general de la contratación laboral *indefinida*, ordinaria o discontinua, a tiempo completo o parcial, salvo excepciones justificadas en causas temporales de sustituciones y circunstancias de la producción”⁶⁸.

Los datos oficiales de empleo muestran que este objetivo político se está realmente alcanzando, lo que supone una gran transformación en el modelo de contratación laboral de las empresas contratistas y concesionarias. Se supera así la lógica según la cual la temporalidad era el instrumento preferente para ajustar las necesidades empresariales, lo que había derivado en prácticas abusivas que afectaban tanto a trabajadores como a empresas y al sistema de protección social.

La desaparición del contrato por obra o servicio determinado, tradicionalmente el más utilizado y con una duración amplia de hasta tres o cuatro años, y su sustitución por contratos mucho más acotados en duración -principalmente, por el contrato por circunstancias de la producción-+, revela un intento claro de frenar esa inercia⁶⁹.

⁶⁶ <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/estabilidad-del-empleo-mejora-espana>

⁶⁷ Un análisis estadístico de la reforma en materia de contratación en COSTA REYES, A. (DIR.), *Las reformas en la contratación laboral y en el empleo público: un balance de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, cit., p. 41.

⁶⁸ LAHERA FORTEZA, J., «La contratación laboral en el ámbito de las contratas: de la temporalidad al contrato indefinido», *Trabajo y Empresa*, vol. 1, 1, 2022, p. 64.

⁶⁹ PIQUERAS GARCÍA, J., *El régimen jurídico de la contratación laboral tras el RDL 32/2021: de la temporalidad estructural al empleo indefinido inestable*, cit., p. 443.

5. Bibliografía citada

- ALZAGA RUIZ, I., *Contratación laboral temporal: Un estudio jurisprudencial*, Edersa, Madrid, 2000.
- ARAGÓN GÓMEZ, C., «Incidencia de la precarización del mercado de trabajo en la seguridad social», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- BALLESTER PASTOR, I., «La reformulación de los contratos temporales causales: avances, inercias y nuevos peligros», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, vol. 2, n.º 1, 2022, pp. 101-122.
- BALLESTER PASTOR, M. A., *La reforma laboral de 2021 mas allá de la crónica*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.
- CALVO GALLEGO, F. J., *El papel de la negociación colectiva en la regulación de las modalidades contractuales tras la reforma laboral*, Atelier, Barcelona, 2025.
- COSTA REYES, A. (DIR.), *Las reformas en la contratación laboral y en el empleo público: un balance de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Bomarzo, Albacete, 2025.
- ELORZA GUERRERO, F., «La regulación convencional del contrato de trabajo de duración determinada tras la reforma laboral de 2021 y la estabilidad en el empleo», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, vol. 48, 2022, pp. 57-91.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., *El coste del despido: y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*, Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 2014.
- GOERLICH PESET, J. M., «¿Es necesario revisar el marco de la contratación temporal?», *Documentación Laboral*, vol. 110, 2017.
- GOERLICH PESET, J. M., «La contratación temporal en la reforma laboral de 2010», en Ignacio García-Perrote Escartín, Jesús R. Mercader Uguina (eds.) *La reforma del mercado de trabajo, Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Lex Nova, Valladolid, 2010, p. 45.
- GOERLICH PESET, J. M.; MERCADER UGUINA, J. R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A., *La Reforma Laboral de 2021: Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *Contratos laborales y temporalidad. La política legislativa de contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., «La contratación laboral temporal: balance y perspectivas», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- GORDO GONZÁLEZ, L. (DIR.), *El impacto de la reforma laboral de 2021 en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- IGARTUA MIRÓ, M. T., «Las medidas sancionadoras frente a la contratación temporal abusiva», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 161, 2022, pp. 253-280.

- LAHERA FORTEZA, J., «La contratación laboral en el ámbito de las contratas: de la temporalidad al contrato indefinido», *Trabajo y Empresa*, vol. 1, n.º 1, 2022, pp. 45-64.
- LÓPEZ TERRADA, E., «Art. 15», en AAVV. (ed.) *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 3ª, Lex Nova, Valladolid, 2014.
- LÓPEZ TERRADA, E., *La redefinición de la temporalidad y fijeza laborales: nuevos límites, nuevas incertidumbres*, Real Academia Valenciana de Jurisprudencia y Legislación; Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- LOUSADA AROCHENA, J. F., «Las disposiciones legales para prevenir el encadenamiento abusivo de contratos temporales no pueden ser dejadas sin efecto en la negociación colectiva ... y menos por una decisión empresarial.», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, vol. 7, 2024.
- NIETO ROJAS, P., «Cláusulas de empleo en la negociación colectiva sectorial: algunas tendencias», *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, n.º 10, 2016.
- NIETO ROJAS, P., «La contratación temporal en el RD Ley 32/2021: Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones», *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. Extra, n.º 3, 2022, pp. 31-42.
- PIQUERAS GARCÍA, J., *El régimen jurídico de la contratación laboral tras el RDL 32/2021: de la temporalidad estructural al empleo indefinido inestable*, Universidad de Valencia. Tesis Doctoral, Valencia, 2025.
- RAMOS MORAGUES, F.; LÓPEZ BALAGUER, M., *La contratación laboral en la reforma de 2021: Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- VALLE MUÑOZ, F. A., «La indefinición del contrato de trabajo temporal por incumplimiento de los requisitos legales para su válida celebración», *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 6, n.º 1, 2025, pp. 96-120.
- VALLE MUÑOZ, J. M., «La prórroga tácita indefinida del contrato de trabajo temporal como manifestación del principio de estabilidad en el empleo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, vol. 174, 2024, pp. 11-40.