



¿Qué esconden los fijos discontinuos?

CASME.

Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico

CASME.

El Centro de Análisis de la Sostenibilidad del Modelo Económico (CASME) es una iniciativa de la Fundación Civismo que surge ante la creciente preocupación sobre la situación económica actual, tanto en el ámbito empresarial como en la sociedad civil. El propósito es realizar un análisis exhaustivo de las instituciones económicas fundamentales, sus normativas y las reformas que pueden influir en la sostenibilidad de nuestro modelo económico.

El CASME se enfoca en varios ejes de estudio: la evolución internacional de las instituciones y políticas económicas, especialmente en la Unión Europea; un diagnóstico de la economía española a partir de sus políticas e instituciones claves; un seguimiento de las reformas que podrían tener efectos significativos en la sostenibilidad económica a medio y largo plazo; y un análisis detallado de sectores estratégicos, incluyendo áreas como la educación o la justicia, cuya regulación e impacto inciden directamente en el crecimiento económico del país.

Este Centro de Análisis cuenta con una red de economistas de prestigio bajo la dirección de Francisco Cabrillo, catedrático emérito de Economía Aplicada y Hacienda Pública de la Universidad Complutense de Madrid y expresidente del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid.

CASME.

Índice

Introducción	4
1. El mercado laboral español y las razones de la reforma	7
2. El contrato fijo discontinuo en la reforma laboral	9
3. Expansión del fijo discontinuo y datos de empleo	11
4. Consecuencias económicas, sociales y laborales	15
5. Comparación internacional y evaluación	21
6. Conclusiones	25
7. Bibliografía	27

Introducción

La reforma laboral aprobada en España entre finales de 2021 y comienzos de 2022 fue presentada por el Gobierno como un punto de inflexión en el funcionamiento del mercado de trabajo, en particular en lo relativo a la elevada tasa de temporalidad que históricamente ha caracterizado al empleo en España*. Uno de los ejes centrales de dicha reforma fue la reconfiguración del sistema de contratación, con un endurecimiento sustancial de los contratos temporales y una ampliación significativa del uso del contrato fijo discontinuo como fórmula alternativa**.

En este nuevo marco normativo, el contrato fijo discontinuo ha dejado de ser una figura marginal, limitada a determinados sectores estacionales, para convertirse en un instrumento estructural del modelo laboral español. Su utilización se ha extendido a un número creciente de actividades con demanda irregular y, en la práctica, ha sustituido en muchos casos a contratos temporales que anteriormente cumplían funciones similares. **Esta transformación ha tenido un impacto directo sobre las estadísticas oficiales de contratación y empleo**, alterando la composición del empleo clasificado como indefinido en los registros administrativos y condicionando la interpretación de la evolución reciente del mercado laboral***.

El objetivo de este informe es analizar de forma crítica el papel que están desempeñando los contratos fijos discontinuos tras la reforma y evaluar hasta qué punto su expansión se traduce en una mejora efectiva de la estabilidad laboral o, por el contrario, introduce distorsiones conceptuales y estadísticas relevantes. El análisis parte de una premisa fundamental: **la estabilidad contractual no equivale necesariamente a estabilidad en el empleo ni garantiza, por sí sola, mejoras en términos de productividad, salarios o acumulación de capital humano**.

El informe examina si la reforma laboral ha abordado los problemas estructurales del mercado de trabajo español o si ha optado por una solución fundamentalmente regulatoria que reetiqueta relaciones laborales preexistentes sin modificar sus incentivos económicos subyacentes. En particular, **se analiza el riesgo de que el contrato fijo discontinuo actúe como un mecanismo de temporalidad encubierta**, permitiendo reducir artificialmente la tasa de temporalidad sin alterar de forma sustancial la intermitencia real del empleo ni la inseguridad asociada a determinados colectivos laborales.

* OCDE, Employment Outlook, ediciones recientes.

** Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral.

*** Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Estadística de contratos registrados, 2022–2024.

Un aspecto central del análisis es el tratamiento estadístico de los trabajadores fijos discontinuos en situación de inactividad. La exclusión de estos trabajadores del desempleo registrado cuando no están prestando servicios efectivos plantea dudas razonables sobre la transparencia y comparabilidad de los indicadores laborales, tanto en el tiempo como en relación con otros países europeos. Este elemento resulta clave para interpretar adecuadamente la evolución del paro y de la ocupación desde la entrada en vigor de la reforma.

Finalmente, el informe sitúa el caso español en un contexto comparado, analizando cómo otros países europeos regulan el empleo discontinuo o estacional y qué diferencias existen respecto al modelo español. Esta comparación permite evaluar si la expansión del contrato fijo discontinuo responde a prácticas habituales en economías avanzadas o si, por el contrario, presenta rasgos específicos ligados a objetivos estadísticos y de cumplimiento formal de compromisos europeos.







1

El mercado laboral español y las razones de la reforma

El mercado laboral español se ha caracterizado históricamente por una elevada **tasa de temporalidad**, persistentemente superior a la media de la Unión Europea, incluso en fases de expansión económica. Este rasgo estructural no ha sido el resultado de una coyuntura específica, sino la consecuencia de un marco institucional que ha incentivado de forma sistemática la utilización de contratos temporales como mecanismo de ajuste frente a la incertidumbre económica y regulatoria*. **La segmentación entre trabajadores indefinidos altamente protegidos y trabajadores temporales con escasa estabilidad ha sido una de las principales fuentes de ineficiencia del mercado de trabajo español**.**

La dualidad laboral ha generado costes económicos relevantes. Por un lado, ha limitado la inversión en capital humano, especialmente entre los trabajadores temporales, cuyos incentivos para la formación y la acumulación de experiencia específica son reducidos. Por otro, ha contribuido a una elevada rotación laboral y a una menor productividad agregada, al dificultar la consolidación de relaciones laborales estables basadas en la eficiencia y no exclusivamente en la protección normativa. A ello se añade un impacto distributivo adverso, concentrando la precariedad en jóvenes, trabajadores con menor cualificación y sectores intensivos en empleo estacional.

Estos problemas no derivan únicamente de un uso “excesivo” de la contratación temporal, sino del propio diseño del marco regulatorio, que ha penalizado la contratación indefinida ordinaria mediante elevados costes de despido, rigideces organizativas y una elevada incertidumbre jurídica. En este contexto, la contratación temporal ha actuado como una válvula de escape racional para las empresas, más que como una anomalía atribuible a un comportamiento oportunista generalizado.

* OCDE, Employment Outlook, ediciones recientes; Comisión Europea, Labour Market Developments in Europe

** Bentolila et al. (2012); Dolado et al. (2002)

La reforma laboral de 2021–2022 se plantea en un contexto marcado por la crisis derivada de la pandemia y por los compromisos adquiridos por España en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. La reducción de la temporalidad se convirtió en un objetivo prioritario, no solo desde el punto de vista interno, sino como condición explícita para el acceso a los fondos europeos de recuperación*. Este contexto explica en buena medida la urgencia y el enfoque de la reforma, así como su énfasis en resultados cuantificables a corto plazo.

Sin embargo, el planteamiento adoptado se centró fundamentalmente en restringir el uso de los contratos temporales mediante un **endurecimiento normativo**, en lugar de abordar de forma directa los incentivos que explican su utilización. La reducción del número de modalidades contractuales temporales y el refuerzo de las sanciones administrativas han ido acompañados de la promoción del contrato fijo discontinuo como alternativa “indefinida” para actividades de carácter intermitente. **Este diseño ha permitido una rápida caída estadística de la temporalidad, sin que ello implique necesariamente una reducción equivalente de la intermitencia real del empleo.**

Desde un punto de vista económico, este enfoque plantea dudas relevantes. La sustitución de contratos temporales por contratos fijos discontinuos no elimina la discontinuidad de la relación laboral ni garantiza una mayor estabilidad en términos de ingresos, continuidad efectiva del empleo o desarrollo profesional. Más bien, **desplaza el ajuste desde la extinción contractual hacia períodos de inactividad formalmente vinculados a un contrato indefinido, con implicaciones directas sobre la medición del desempleo y sobre el funcionamiento del sistema de protección social.**

En suma, la reforma laboral responde a un diagnóstico ampliamente compartido —la excesiva temporalidad del mercado laboral español—, pero adopta una estrategia centrada en la **reconfiguración formal de los contratos más que en una reforma profunda de los incentivos laborales**. Este contexto resulta esencial para entender la expansión del contrato fijo discontinuo y evaluar críticamente sus efectos reales, cuestión que se aborda en los apartados siguientes.



* Gobierno de España, Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, Componente 23; Comisión Europea, Council Implementing Decision on the approval of the assessment of the recovery and resilience plan for Spain.



2

El contrato fijo discontinuo en la reforma laboral

El contrato fijo discontinuo es una modalidad de contratación indefinida concebida para actividades que se repiten en el tiempo de forma intermitente, pero que responden a necesidades productivas de carácter estructural. A diferencia del contrato temporal, **no se extingue al finalizar cada periodo de actividad, el vínculo se mantiene** y la prestación se activa mediante **llamamiento**, alternando periodos de actividad e inactividad. Tradicionalmente, su uso había quedado limitado a sectores con una estacionalidad claramente definida, como la agricultura, el turismo o determinadas actividades educativas.

La reforma laboral de 2021–2022 modifica sustancialmente el papel de esta figura en el ordenamiento laboral español. **La nueva regulación amplía de forma explícita los supuestos en los que puede utilizarse el contrato fijo discontinuo**, incorporando no solo trabajos estacionales, sino también actividades ligadas a contratas y subcontratas, así como a servicios cuya prestación sea intermitente, aunque se repitan de forma previsible en el tiempo*. Este cambio normativo convierte al fijo discontinuo en la principal alternativa al contrato temporal en un amplio abanico de actividades.

Desde el punto de vista formal, el contrato fijo discontinuo se califica como indefinido, con efectos en **derechos ligados al vínculo** (p.ej., antigüedad según régimen aplicable), si bien la discontinuidad implica periodos de inactividad sin salario y sin extinción contractual; las indemnizaciones operan en supuestos de extinción/despido, no por final de campaña. Sin embargo, su funcionamiento práctico se caracteriza por la alternancia entre periodos de actividad y de inactividad, durante los cuales el trabajador no presta servicios ni percibe salario, aunque mantiene un derecho de llamamiento preferente. **Esta dualidad entre la calificación jurídica del contrato y la realidad efectiva de la relación laboral constituye uno de los elementos centrales del debate sobre su utilización masiva tras la reforma.**

* Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, artículos 16 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores

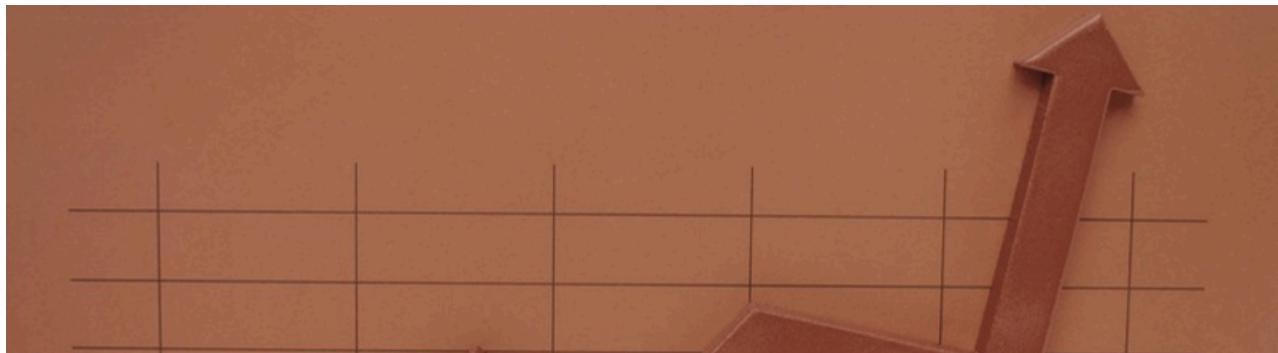
La apuesta por el contrato fijo discontinuo responde a una lógica regulatoria clara: **restringir el uso de la contratación temporal sin asumir los costes económicos y políticos asociados a una liberalización más profunda del contrato indefinido ordinario**. Desde esta perspectiva, el fijo discontinuo actúa como una solución intermedia que permite absorber una parte significativa de la demanda de flexibilidad empresarial, manteniendo al mismo tiempo una apariencia de estabilidad contractual. El resultado es una redefinición del concepto de empleo indefinido, que pasa a englobar realidades laborales muy heterogéneas.

Esta estrategia plantea interrogantes relevantes sobre la eficiencia del marco institucional resultante. Al no eliminar la intermitencia del empleo, sino simplemente reconfigurarla jurídicamente, el contrato fijo discontinuo puede reducir algunos costes administrativos asociados a la contratación repetida, pero no necesariamente mejora los incentivos a la inversión en capital humano ni la calidad del empleo. Para el trabajador, la incertidumbre sobre la duración efectiva de los períodos de actividad y la dependencia del llamamiento empresarial limitan la capacidad de planificación laboral y vital, especialmente en sectores de baja productividad.

Asimismo, la generalización del contrato fijo discontinuo introduce complejidades adicionales en la gestión empresarial y en la supervisión administrativa. La correcta aplicación del orden de llamamiento, la determinación de los períodos de inactividad y la delimitación entre suspensión y extinción contractual generan un mayor grado de litigiosidad potencial, incrementando la inseguridad jurídica tanto para empresas como para trabajadores. Este efecto es especialmente relevante en un contexto en el que la reforma ha endurecido el régimen sancionador asociado a un uso incorrecto de la contratación temporal.

En definitiva, **la reforma laboral ha transformado el contrato fijo discontinuo de una figura específica y acotada en una herramienta central del mercado laboral español**. Esta transformación no es neutra desde el punto de vista económico ni estadístico y constituye la base sobre la que se construyen muchos de los resultados observados tras la reforma. El análisis de su expansión cuantitativa y de sus implicaciones sobre la medición del empleo es, por tanto, un paso imprescindible para evaluar el alcance real del nuevo modelo laboral.





3

Expansión del fijo discontinuo y lectura crítica de los datos de empleo

La reforma laboral de 2021–2022 introduce un cambio sustutivo en la arquitectura de la contratación: restringe severamente el recurso a la temporalidad ordinaria y desplaza una parte relevante del ajuste hacia modalidades formalmente indefinidas, especialmente el contrato fijo discontinuo. El resultado ha sido un **cambio abrupto en los indicadores administrativos de contratación**, que requiere una lectura desagregada para no confundir **cambios nominales (en la etiqueta contractual)** con **cambios reales (en continuidad efectiva del empleo)**.

- ➔ **Situación pre-reforma:** temporalidad elevada y “indefinido” minoritario en la contratación registrada

En el periodo inmediatamente anterior a la reforma, la contratación indefinida representaba una fracción relativamente reducida del total de contratos registrados. A modo ilustrativo, en diciembre de 2021 —antes de la plena aplicación del nuevo marco— los contratos indefinidos se situaban en torno al 10% del total mensual, reflejando un patrón estructural donde la temporalidad era el mecanismo dominante de ajuste y rotación contractual*. Esta cifra es coherente con la evidencia de que, en España, los flujos de entrada y salida del empleo han estado históricamente marcados por contratos de corta duración y elevada rotación.

Este punto es crucial: **antes de la reforma**, buena parte del “empleo intermitente” se canalizaba por la vía de la **extinción contractual** (finaliza el contrato temporal y, en muchos casos, se firma uno nuevo cuando reaparece la necesidad productiva). En términos estadísticos, esa dinámica se reflejaba en **muchos contratos** y en un tránsito más visible hacia categorías administrativas de desempleo o demanda de empleo cuando finalizaba el vínculo contractual.

* La Moncloa, Uno de cada dos contratos firmados en abril es indefinido (4 de mayo de 2022), con referencia explícita a la comparación diciembre 2021 (~10%) vs abril 2022 (>48%).

➔ **Post-reforma:** salto estadístico de la contratación indefinida y sustitución de la temporalidad por intermitencia “indefinida”

Tras la reforma, el porcentaje de contratos indefinidos en el total registrado se incrementa de forma muy significativa en pocos meses. En abril de 2022, por ejemplo, se informa de que los indefinidos superan el **48%** del total mensual, frente al entorno del 10% en diciembre de 2021*. En junio de 2022, el SEPE vuelve a situar el peso de la contratación indefinida en el **44,3%** del total mensual**. Esta ruptura de tendencia no puede explicarse por un cambio productivo equivalente en tan corto plazo; responde, fundamentalmente, a un cambio en las reglas de contratación.

En 2023, la consolidación del nuevo patrón se aprecia en dos rasgos cuantitativos relevantes:

- **Aumento estructural del peso de la contratación indefinida registrada:** el SEPE señala que los contratos indefinidos se sitúan en torno al 43%, el valor más alto de la serie histórica, con 6,62 millones de contratos indefinidos firmados en el año***.
- **Caída del número total de contratos:** en 2023 se registran **15,44 millones** de contratos, **2,87 millones menos** que en 2022 (una reducción del 15,65%). El propio SEPE vincula este descenso con un mercado con “signos de estabilización” y menor rotación.

Esta combinación (más “indefinidos” y menos contratos totales) es consistente con una interpretación central: **parte de la rotación contractual previa no desaparece necesariamente, sino que cambia de forma**. Donde antes había extinciones y nuevas altas temporales, ahora puede haber **suspensiones y reactivaciones** dentro de una relación indefinida (típicamente, fijo discontinuo). Es decir, se reduce el número de firmas de contrato porque una relación laboral puede mantenerse formalmente viva entre campañas o picos de demanda, aunque exista discontinuidad material en el trabajo y en la renta salarial.



* Eurostat – Labour Cost Index y Productivity per Hour Worked, 2025.

** Eurostat, Average gross monthly earnings by sex, economic activity and occupation (earn_ses_monthly), Luxemburgo, 2025.

*** Eurostat, Labour Cost Levels and Cost Indices by Detailed Components; Productivity per Hour Worked, Luxemburgo, 2025.

El punto crítico no es negar que la reforma reduzca la temporalidad **formal**, sino subrayar que la mejora estadística puede **sobrerrepresentar** el avance en estabilidad **real**. El contrato fijo discontinuo permite que una relación laboral sea indefinida a efectos jurídicos, pero compatible con períodos recurrentes de inactividad sin salario. Por ello, el indicador “contrato indefinido” pasa a englobar situaciones heterogéneas: desde empleo continuo con alta seguridad, hasta vínculos discontinuos con elevada intermitencia.

Esta distinción es esencial para evaluar resultados: el objetivo económico relevante no es maximizar la etiqueta “indefinido”, sino aumentar la **continuidad efectiva del empleo**, la **previsibilidad de ingresos**, la inversión en capital humano y la productividad. Si el ajuste se desplaza desde la extinción contractual hacia la suspensión recurrente, el impacto sobre estas variables puede ser limitado, incluso si la temporalidad estadística cae de forma intensa.

El cambio normativo también afecta a la lectura de los indicadores administrativos. Cuando el empleo intermitente se articulaba mediante contratos temporales sucesivos, el fin del contrato tenía que traducirse en entradas más visibles en registros de desempleo o demanda. Con la expansión del fijo discontinuo, parte de esa intermitencia puede quedar estadísticamente “amortiguada” por la continuidad formal del vínculo contractual, lo que dificulta comparar series de paro registrado **antes y después** sin ajustar por este cambio institucional.



Desde el punto de vista de transparencia estadística, esto obliga a extremar cautelas: la comparación directa del paro registrado entre el periodo pre-reforma y el post-reforma puede captar no solo cambios de ciclo económico o de empleo neto, sino también un **cambio en la forma jurídica** con la que se canaliza el ajuste laboral. En términos analíticos, el riesgo es concluir que existe una mejora sustancial de estabilidad cuando, en parte, se ha producido una **reclasificación** del mismo fenómeno (empleo intermitente), con distinta visibilidad en los registros.

Más allá de los registros de contratación, distintas fuentes permiten constatar que la expansión del contrato fijo discontinuo se ha traducido en un aumento real y significativo del número de trabajadores vinculados a esta modalidad tras la reforma laboral. La Encuesta de Población Activa (EPA) recoge un incremento del número de asalariados que declaran tener un contrato fijo discontinuo desde finales de 2021, si bien esta fuente presenta limitaciones relevantes para captar los períodos de inactividad y tiende a infrarrepresentar el volumen total de trabajadores asociados a este tipo de contrato.

Las estimaciones basadas en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)*, de mayor granularidad administrativa, muestran una expansión mucho más intensa. Según estas fuentes, el número de personas vinculadas a contratos fijos discontinuos pasó de alrededor de **650.000 antes de la reforma** a situarse por encima de **1,2-1,4 millones** tras su entrada en vigor, al considerar conjuntamente trabajadores en activo y en situación de inactividad. A finales de 2022, estas estimaciones apuntan a que aproximadamente **entre el 40% y el 45%** de los trabajadores con contrato fijo discontinuo se encontraban en períodos de inactividad en un momento dado.

Esta evidencia confirma que la generalización del contrato fijo discontinuo no es un mero efecto nominal en los registros administrativos de contratación, sino un cambio estructural en la forma en que se canaliza el empleo intermitente en España, con implicaciones directas sobre la medición del empleo, el desempleo y la estabilidad laboral efectiva**.



* FEDEA (2022, 2023), trabajos basados en MCVL

** Fedea (Felgueroso), ¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos? (estimaciones con EPA 2021T4–2023T4).



4

Consecuencias económicas, sociales y laborales del nuevo modelo

La evaluación del impacto del contrato fijo discontinuo exige ir más allá de su calificación jurídica y analizar cómo afecta a variables económicas relevantes: **ingresos efectivos, continuidad del empleo, productividad, rotación real y costes fiscales**. El criterio central no es la estabilidad formal del contrato, sino la estabilidad económica del trabajador y la eficiencia del sistema en su conjunto.

4.1. Estabilidad contractual frente a estabilidad económica: evidencia cuantitativa

La estabilidad económica del trabajador depende fundamentalmente de dos factores: la continuidad en el tiempo de la actividad laboral y el volumen anual de ingresos salariales. En el caso del contrato fijo discontinuo, ambos elementos presentan una elevada variabilidad.

Los datos disponibles muestran que los trabajadores con contrato fijo discontinuo concentran un número significativamente menor de días trabajados al año en comparación con los indefinidos ordinarios. Según estimaciones basadas en la Encuesta de Población Activa (EPA), los asalariados con contrato fijo discontinuo presentan una probabilidad sustancialmente mayor de encontrarse en situaciones de inactividad a lo largo del año, lo que se traduce en trayectorias laborales fragmentadas y en una menor estabilidad de ingresos anuales*.

* Estimaciones a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA) y análisis de Fedea sobre empleo fijo discontinuo tras la reforma laboral.

Esta discontinuidad tiene un reflejo directo en la renta salarial. Aunque el salario por hora puede ser similar al de otros trabajadores del mismo sector, el ingreso anual efectivo es sensiblemente inferior debido a los períodos sin trabajo remunerado. Desde el punto de vista económico, esto implica que la calificación “indefinida” del contrato no elimina el riesgo de renta asociado a la intermitencia, sino que lo desplaza desde la incertidumbre contractual hacia la incertidumbre temporal del empleo.

Además, la dependencia recurrente de prestaciones por desempleo durante los períodos de inactividad introduce una fuente adicional de volatilidad de ingresos y refuerza la naturaleza híbrida del fijo discontinuo: formalmente indefinido, pero funcionalmente próximo a una sucesión de empleos temporales interrumpidos.

4.2. Capital humano y productividad: límites del efecto esperado

Uno de los objetivos implícitos de la reducción de la temporalidad es favorecer la inversión en capital humano y, con ello, **elevar la productividad del trabajo**. Este mecanismo descansa en una premisa clara desde el punto de vista económico: tanto empresas como trabajadores solo internalizan los costes de la formación cuando existen expectativas creíbles de continuidad efectiva del empleo. **La evidencia empírica muestra que la inversión en formación específica no depende únicamente del tipo formal de contrato, sino, de manera decisiva, de la duración esperada de la relación laboral y del volumen anual de horas efectivamente trabajadas.**

En este contexto, la generalización del contrato fijo discontinuo introduce limitaciones estructurales a dicho mecanismo. Aunque se trate jurídicamente de un contrato indefinido, su funcionamiento se caracteriza por una intermitencia recurrente que reduce el retorno esperado de la inversión en capital humano tanto para el trabajador como para la empresa. La alternancia entre períodos de actividad e inactividad, junto con la incertidumbre asociada al número de meses trabajados cada año, **desincentiva la formación específica y dificulta la acumulación de experiencia productiva continuada**.

Este efecto resulta especialmente relevante en los sectores donde el fijo discontinuo concentra una parte significativa del empleo —hostelería, comercio, agricultura y servicios auxiliares—, caracterizados por una productividad aparente por hora trabajada relativamente baja y por un margen limitado para procesos formativos intensivos. En estos ámbitos, la reforma puede mejorar la estabilidad administrativa del vínculo laboral, pero **no altera de forma sustancial el patrón productivo ni los incentivos a largo plazo que condicionan la eficiencia del empleo**.

Desde una perspectiva macroeconómica, esta dinámica se refleja en la persistencia de una brecha de productividad respecto a economías comparables, a pesar del fuerte aumento de la contratación indefinida registrado tras la reforma laboral de 2021–2022. La productividad por hora trabajada —índicador estándar para evaluar la eficiencia del empleo— permanece prácticamente estancada desde la entrada en vigor del nuevo marco normativo, sin que se observe un repunte asociado al cambio contractual*.

* Eurostat, Labour productivity per hour worked.

AÑO	ESPAÑA	MEDIA ZONA EURO
2019	96.1	104.3
2021	95.4	104.8
2022	95.6	105.1
2023	95.8	105.4

Tabla 1. Productividad por hora trabajada (PIB real por hora, UE=100)

Fuente: Eurostat, Labour productivity per hour worked.

La persistencia de esta brecha sugiere que **la reclasificación contractual no ha venido acompañada de un aumento significativo de las horas efectivas trabajadas ni de mejoras sustanciales en la organización productiva**. En términos económicos, el contrato fijo discontinuo permite calificar como indefinida una relación laboral que sigue siendo materialmente intermitente, lo que limita los incentivos a la formación específica y frena la acumulación de capital humano, especialmente en sectores de baja productividad.

Este resultado es coherente con la hipótesis, ampliamente aceptada en la literatura económica, de que la estabilidad jurídica del contrato constituye una condición necesaria, pero no suficiente, para mejorar la productividad. Cuando no se modifican los incentivos subyacentes ni el patrón sectorial del empleo, la reducción de la temporalidad formal difícilmente puede traducirse en un aumento sostenido de la eficiencia y del crecimiento potencial.

4.3. Rotación laboral: menos contratos, pero no necesariamente menos intermitencia

Uno de los argumentos más utilizados para defender la reforma laboral es **la supuesta reducción de la rotación laboral**, medida a partir del fuerte descenso en el número total de contratos registrados. **En 2023, el número de contratos firmados se redujo en más de 2,8 millones respecto a 2022, lo que supone una caída superior al 15%**. Sin embargo, este indicador debe interpretarse con cautela, ya que refleja en gran medida un cambio en la forma jurídica de la relación laboral, no necesariamente una reducción equivalente de la intermitencia real del empleo.

Antes de la reforma, la intermitencia laboral se manifestaba principalmente a través de la extinción y renovación sucesiva de contratos temporales. Tras la reforma, una parte significativa de esa misma dinámica se canaliza mediante la suspensión y posterior reactivación de contratos indefinidos discontinuos. Este desplazamiento reduce de forma mecánica el número de contratos firmados, pero no elimina los períodos recurrentes sin empleo efectivo ni garantiza una mayor continuidad anual del trabajo.

Desde un punto de vista analítico, resulta esencial distinguir entre rotación contractual y rotación económica. La primera —medida por el número de contratos— se ha reducido de forma significativa. La segunda —medida en términos de horas efectivamente trabajadas, duración anual del empleo o estabilidad de ingresos— puede, sin embargo, permanecer elevada. La reforma incide sobre el registro administrativo de las relaciones laborales, pero no necesariamente sobre la cantidad efectiva de trabajo prestado a lo largo del año.

Este cambio institucional complica la comparación inter temporal de los indicadores laborales y puede inducir una lectura excesivamente optimista de la evolución del mercado de trabajo si no se ajusta por la nueva arquitectura contractual. La reducción de la rotación visible no equivale, en este contexto, a una reducción proporcional de la inestabilidad económica asociada al empleo intermitente.

La expansión del contrato fijo discontinuo, además, no ha sido homogénea, sino que se concentra de forma muy acusada en sectores tradicionalmente estacionales y de bajo valor añadido. Esta concentración sectorial limita el potencial transformador de la reforma y refuerza la hipótesis de que el cambio ha sido fundamentalmente administrativo.

Sector	2021	2022	2023
Hostelería	23.4	28.9	30.7
Agricultura	14.8	16.2	16.9
Comercio	11.6	13.4	14.1
Servicios auxiliares	9.2	10.8	11.5
Resto de sectores	41	30.7	26.8

Tabla 2. Distribución sectorial de los asalariados fijos discontinuos (EPA, % del total)
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (microdatos y explotaciones específicas).

Estos sectores comparten tres rasgos estructurales: elevada estacionalidad, baja productividad aparente y una fuerte dependencia del ajuste vía cantidad de empleo. La reforma no ha modificado estas características, sino que ha redefinido la forma jurídica bajo la que se canaliza la discontinuidad laboral. Como resultado, la estacionalidad del empleo se mantiene prácticamente intacta, aunque ahora aparece parcialmente integrada en el empleo indefinido, lo que dificulta su identificación en los indicadores agregados.

La evidencia agregada refuerza esta interpretación. A pesar de la fuerte caída en el número de contratos registrados, el volumen de horas efectivas trabajadas apenas se recupera respecto a los niveles previos a la pandemia.

Año	Contratos registrados (millones)	Horas efectivas trabajadas (índice 2019=100)
2019	22	100
2021	19.4	97.6
2022	18.3	98.1
2023	15.4	98.4

Tabla 3. Contratos registrados y horas trabajadas

Fuente: SEPE; INE, Contabilidad Nacional Trimestral.

La reducción del número de contratos refleja, en gran medida, la sustitución de sucesivos contratos temporales por relaciones indefinidas discontinuas que permanecen formalmente activas entre campañas. Sin embargo, el estancamiento de las horas trabajadas indica que la discontinuidad económica persiste. En términos económicos, **la reforma ha reducido la rotación contractual observable, pero no ha eliminado la fragmentación real del empleo ni la intermitencia de la actividad laboral**.

4.4. Sistema de protección social y costes fiscales implícitos

La generalización del contrato fijo discontinuo tiene implicaciones directas y cuantificables sobre el funcionamiento del sistema de protección social. Durante los períodos de inactividad, los trabajadores vinculados a esta modalidad contractual pueden acceder de forma recurrente a prestaciones por desempleo, tanto contributivas como asistenciales. Como consecuencia, **una parte relevante del ajuste laboral deja de canalizarse a través del mercado y se traslada al presupuesto público**.

Este desplazamiento resulta especialmente relevante en un contexto en el que el desempleo registrado se reduce de forma significativa tras la reforma laboral, mientras que el número de perceptores de prestaciones no disminuye en la misma proporción. La divergencia entre ambos indicadores sugiere que la mejora observada en el paro registrado no se corresponde plenamente con una reducción equivalente de la dependencia del sistema de protección social, sino con un cambio en la forma institucional del ajuste.

Año	Beneficiarios (millones)	Gasto en prestaciones (% PIB)
2019	1.78	1.3
2021	2.05	1.8
2022	1.87	1.6
2023	1.82	1.5

Tabla 4. Prestaciones por desempleo (media anual)

Fuente: SEPE; Ministerio de Trabajo; AIReF.



Aunque el paro registrado se reduce, el número de perceptores de prestaciones permanece elevado, especialmente en sectores con alta presencia de fijos discontinuos. Desde el punto de vista económico, esto implica que el nuevo modelo **no elimina el coste del ajuste**, sino que lo redistribuye entre empresas y contribuyentes.

En ausencia de mejoras significativas en productividad y continuidad del empleo, este esquema tiende a consolidar una dependencia estructural de transferencias públicas, particularmente en actividades de baja productividad.

4.5. Impacto distributivo y segmentación interna del empleo indefinido

La expansión del fijo discontinuo no afecta de manera uniforme a todos los trabajadores. Su uso se concentra en sectores con salarios más bajos y menor estabilidad, lo que refuerza la segmentación del mercado laboral. Frente a un núcleo de trabajadores indefinidos con empleo continuo y trayectorias estables, emerge un grupo creciente de trabajadores "indefinidos intermitentes", cuya situación económica se asemeja más a la de los antiguos temporales que a la de los indefinidos tradicionales.

Desde el punto de vista distributivo, esta segmentación limita la capacidad de la reforma para reducir desigualdades y puede contribuir a la consolidación de una precariedad menos visible estadísticamente, pero persistente en términos económicos. El riesgo es que el mercado laboral español evolucione hacia una dualidad redefinida, donde la frontera ya no se sitúa entre temporales e indefinidos, sino dentro del propio empleo indefinido.

4.6. Balance económico del nuevo modelo

En conjunto, el contrato fijo discontinuo ha permitido una mejora rápida de los indicadores formales de estabilidad contractual, pero sus efectos sobre la estabilidad económica real, la productividad y la sostenibilidad fiscal son limitados y heterogéneos. El principal problema del nuevo modelo es que **corrige un síntoma —la temporalidad estadística— sin abordar plenamente las causas estructurales**: baja productividad, rigideces regulatorias y un marco de incentivos que sigue favoreciendo el empleo intermitente en amplios segmentos de la economía.



5

Comparación internacional, evaluación global y conclusiones

5.1. El empleo discontinuo en perspectiva comparada

El recurso a fórmulas de empleo estacional o discontinuo no es exclusivo del mercado laboral español. Sin embargo, la **función económica**, el **tratamiento estadístico** y la **integración institucional** de estas figuras difieren de forma sustancial entre países, lo que permite contextualizar críticamente el modelo adoptado tras la reforma laboral española.

En **Francia**, el empleo estacional y los contratos de duración determinada siguen desempeñando un papel relevante en sectores como el turismo o la agricultura. Aunque existen modalidades de contrato indefinido con actividad intermitente (como el CDI intérimaire), su utilización está estrictamente acotada y no constituye el eje central de la política de reducción de la temporalidad. Además, la medición del desempleo y de la inactividad mantiene una separación clara entre vínculo contractual y prestación efectiva de trabajo, preservando la comparabilidad de los indicadores laborales*.

En **Italia**, el trabajo estacional se regula mediante contratos temporales específicos, con un marco normativo sectorializado. La reducción de la temporalidad se ha abordado fundamentalmente mediante incentivos a la contratación indefinida y ajustes en los costes de despido, más que a través de una redefinición amplia del empleo intermitente como indefinido. La intermitencia, cuando existe, sigue reflejándose de forma explícita en los flujos de entrada y salida del empleo.

* OCDE, Employment Outlook; Comisión Europea, Labour Market Developments in Europe; Eurostat, Labour Force Survey.

En **Alemania**, el ajuste del empleo en sectores con demanda irregular se articula principalmente mediante contratos a tiempo parcial, minijobs o empleo temporal, dentro de un marco de elevada flexibilidad interna. La clave del modelo alemán no reside en la calificación formal del contrato, sino en la capacidad de las empresas para ajustar horas y condiciones sin necesidad de recurrir a figuras híbridas. La estabilidad económica del trabajador se apoya, en mayor medida, en salarios más altos, mayor productividad y un sistema de protección social claramente delimitado.

En los **países nórdicos**, el empleo estacional existe, pero se integra en modelos de flexiseguridad donde la flexibilidad empresarial se combina con una protección del trabajador basada en prestaciones generosas y políticas activas eficaces. En estos casos, la transparencia estadística y la claridad conceptual entre empleo, desempleo e inactividad son elementos centrales del sistema.

La comparación internacional sugiere que el rasgo distintivo del caso español no es la existencia del empleo discontinuo, sino su **elevación a instrumento central de política laboral**, con un peso estadístico y conceptual muy superior al observado en economías comparables.

5.2. Evaluación global de la reforma desde el prisma del fijo discontinuo

Desde un punto de vista estrictamente formal, la reforma laboral ha cumplido uno de sus objetivos principales: reducir de forma drástica la tasa de temporalidad medida a partir de los contratos registrados. Sin embargo, el análisis desarrollado en los apartados anteriores muestra que una parte significativa de esta mejora responde a un **cambio en la clasificación jurídica del empleo intermitente**, más que a una transformación profunda de las dinámicas productivas y laborales.

El contrato fijo discontinuo ha permitido absorber una parte relevante de la demanda de flexibilidad empresarial sin afrontar una reforma más ambiciosa del contrato indefinido ordinario. Este enfoque ha reducido la rotación contractual visible y ha mejorado determinados indicadores administrativos, pero ha dejado prácticamente intactos los problemas estructurales del mercado laboral español: **baja productividad, elevada estacionalidad sectorial y dependencia recurrente de mecanismos de ajuste financiados con gasto público**.

El principal déficit de la reforma es haber priorizado la **optimización de indicadores** sobre la **corrección de incentivos**. La estabilidad formal del contrato se ha impuesto como objetivo en sí mismo, desplazando a un segundo plano la estabilidad económica efectiva del trabajador, la continuidad real del empleo y la eficiencia asignativa del mercado laboral.

5.3 Riesgos a medio plazo del modelo adoptado

El uso intensivo del contrato fijo discontinuo plantea varios riesgos a medio plazo. En primer lugar, existe el riesgo de **cronificación de un empleo intermitente indefinido**, que consolide trayectorias laborales fragmentadas bajo una apariencia de estabilidad. En segundo lugar, la segmentación interna del empleo indefinido puede reproducir desigualdades similares a las de la antigua dualidad indefinido-temporal, pero con menor visibilidad estadística.

En tercer lugar, el desplazamiento parcial del ajuste hacia el sistema de protección social puede generar una presión estructural sobre el gasto público, especialmente en un contexto de envejecimiento demográfico y menor crecimiento potencial. Finalmente, la menor transparencia de los indicadores laborales dificulta la evaluación rigurosa de las políticas públicas y reduce la calidad del debate económico.



* FEDEA (2022, 2023), trabajos basados en MCVL



6

Conclusiones

- ➔ **La reducción de la temporalidad tras la reforma laboral responde en gran medida a un cambio normativo y estadístico, no a una transformación equivalente del empleo.** En apenas cuatro meses, el peso de los contratos indefinidos en la contratación mensual pasó de **en torno al 10% en diciembre de 2021 a superar el 48% en abril de 2022**, estabilizándose posteriormente en niveles próximos al **43% en 2023**. Una variación de esta magnitud y en un plazo tan breve no puede explicarse por cambios productivos o de demanda de trabajo, sino por la sustitución forzosa de contratos temporales por modalidades formalmente indefinidas, en particular el contrato fijo discontinuo.
- ➔ **El contrato fijo discontinuo se ha convertido en el principal mecanismo para canalizar el empleo intermitente tras la reforma.** Esta figura permite mantener la discontinuidad real del empleo bajo una calificación jurídica indefinida, reduciendo de forma drástica la tasa de temporalidad registrada sin eliminar los períodos recurrentes de inactividad ni la inseguridad económica asociada a amplios colectivos laborales.
- ➔ **La fuerte caída del número de contratos registrados no implica una reducción equivalente de la inestabilidad real del empleo.** En 2023 se firmaron **15,4 millones de contratos**, un **15,6% menos que en 2022** y casi **siete millones menos que en 2019**. Esta reducción no refleja necesariamente una mayor continuidad efectiva del empleo, sino que una misma relación laboral puede permanecer formalmente activa durante todo el año aunque el trabajador solo preste servicios durante algunos meses. La rotación contractual visible se reduce, pero la intermitencia económica persiste.
- ➔ **El estancamiento de las horas efectivamente trabajadas confirma que el cambio ha sido principalmente jurídico y administrativo.** Pese al fuerte aumento del empleo indefinido registrado, las horas trabajadas en 2023 apenas alcanzaron el **98,4% del nivel de 2019**, lo que indica que el mercado laboral no está generando más trabajo efectivo, sino reorganizando el existente bajo nuevas categorías contractuales.

- ➔ **El número de trabajadores vinculados a contratos fijos discontinuos ha aumentado de forma muy significativa tras la reforma laboral, consolidándose como un fenómeno estructural del mercado de trabajo español.** Las estimaciones basadas en distintas fuentes estadísticas apuntan a un crecimiento sustancial de esta modalidad contractual desde finales de 2021. Mientras que la Encuesta de Población Activa (EPA) recoge un aumento apreciable del empleo declarado como fijo discontinuo, las fuentes administrativas de mayor granularidad, como la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), muestran una expansión mucho más intensa. Según estas estimaciones, el número de personas vinculadas a contratos fijos discontinuos habría pasado de en torno a **650.000 antes de la reforma** a situarse **por encima del millón** tras su entrada en vigor, considerando tanto trabajadores en activo como en situación de inactividad. Esta evidencia confirma que no se trata de un ajuste marginal ni de un mero efecto estadístico, sino de una redefinición profunda y estructural de la forma en que se canaliza el empleo intermitente en España.
- ➔ **La expansión del fijo discontinuo se concentra en sectores tradicionalmente estacionales y de baja productividad.** En 2023, más del **60%** de los trabajadores con este tipo de contrato se concentraban en **hostelería, agricultura, comercio y servicios auxiliares**, sectores caracterizados por elevada estacionalidad, bajos salarios y escaso margen para la inversión en capital humano. La reforma no ha modificado estas características estructurales, sino que las ha integrado dentro del empleo indefinido.
- ➔ **No se observa un impacto apreciable de la reforma sobre la productividad del trabajo.** La productividad por hora trabajada en España se situó en **95,8 puntos en 2023 (UE=100)**, prácticamente en el mismo nivel que antes de la reforma y muy por debajo de la media de la zona euro, que supera los **105 puntos**. El aumento del empleo indefinido registrado no se ha traducido en mejoras visibles de eficiencia ni de crecimiento potencial.
- ➔ **El nuevo modelo desplaza parte del ajuste laboral hacia el sistema de protección social, con implicaciones fiscales relevantes.** Aunque el paro registrado se reduce tras la reforma, el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo se mantiene elevado, con **1,82 millones de perceptores en 2023** y un gasto equivalente al **1,5% del PIB**. Esto sugiere que la intermitencia del empleo no desaparece, sino que se financia parcialmente con recursos públicos durante los períodos de inactividad de los fijos discontinuos.
- ➔ **La reforma no elimina la dualidad laboral, sino que la redefine dentro del propio empleo indefinido.** Junto a trabajadores indefinidos con empleo continuo y trayectorias estables, emerge un colectivo creciente de indefinidos intermitentes, con ingresos volátiles y menor número de días trabajados al año. Esta segmentación interna reduce la capacidad de la reforma para mejorar la cohesión del mercado laboral.
- ➔ **En comparación con otros países europeos, el caso español destaca por el uso del contrato fijo discontinuo como eje central de la reducción de la temporalidad.** Mientras que en economías comparables la flexibilidad se articula mediante ajustes de horas, incentivos a la contratación indefinida continua o modelos de flexiseguridad, el enfoque español prioriza la mejora de indicadores administrativos. El resultado es una reforma eficaz para cambiar la estadística, pero limitada para corregir los problemas estructurales del mercado laboral.

7

Bibliografía

AIReF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal). (2022–2023). Opiniones, informes y estudios sobre el gasto en prestaciones por desempleo. Madrid.

Banco de España. (2022). Informe Anual 2021. Madrid.

Banco de España. (2023). Informe Anual 2022. Madrid.

Bentolila, S., Dolado, J. J., & Jimeno, J. F. (2012). Reforming an insider-outsider labor market: The Spanish experience. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(4).

Bentolila, S., & Jansen, M. (2016). La dualidad laboral en España. Madrid: FEDEA.

Boeri, T., & Van Ours, J. (2013). The Economics of Imperfect Labor Markets. Princeton: Princeton University Press.

Comisión Europea. (2021). Commission Implementing Decision approving the Recovery and Resilience Plan for Spain. Bruselas.

Comisión Europea. (2022). Labour Market Reforms in EU Member States. Bruselas.

Comisión Europea. (2022–2023). Country Report: Spain. European Semester. Bruselas.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado.

España. Real Decreto-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 trabajo. Boletín Oficial del Estado, nº 313, 30 de diciembre de 2021.

Eurostat. (2024). Labour productivity per hour worked. Base de datos online. Luxemburgo.

FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada). (2022). Los contratos fijos discontinuos tras la reforma laboral: una primera evaluación con la Muestra Continua de Vidas Laborales. Madrid.

FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada). (2023). El uso del contrato fijo discontinuo y su impacto sobre las estadísticas laborales. Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021–2023). Encuesta de Población Activa (EPA). Microdatos y explotaciones específicas. Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2021–2023). Contabilidad Nacional Trimestral de España. Madrid.

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2022–2023). Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Madrid.

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021–2023). Estadística de prestaciones por desempleo. Madrid.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2020). Employment Outlook: Worker Security and the Future of Work. París.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2022). Employment Outlook. París.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2021–2023). Estadística de contratos. Series mensuales. Madrid.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2024). Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2023. Madrid.





Paseo de la Habana 24, 2º-1 28036 Madrid
(+34) 914 023 095 | comunicacion@civismo.org

© Fundación Civismo
y todos los autores