

# La contratación laboral tras un año de reforma\*

## Labor recruitment after a year of reform

Jesús Lahera Forteza\*

*Catedrático Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad Complutense. Madrid*

Recibido: 28/12/2022

Aceptado: 9/1/2023

doi: 10.20318/labos.2023.7644

### I. Fundamentos de la reforma de la contratación laboral y resultados positivos en el primer año de aplicación

1. Tras décadas de un modelo de *temporalidad laboral* (causas temporales flexibles, diferencial de costes con fijos, ausencia de disuasión frente al fraude, cooperación de la negociación colectiva a la temporalidad flexible), la reforma laboral pactada (*Decreto-Ley 32/2021*, en adelante DL 32) pone fin a este modelo laboral y apuesta por la *contratación indefinida flexible* como eje del sistema de relaciones laborales. Las anteriores reformas (1997, 2001, 2002, 2006, 2010, 2012, 2013) minimizaron los daños de este modelo de temporalidad laboral pero no lo transformaron. La reforma pactada de 2021 sí supone un compromiso de transformación en nuestro sistema de contratación laboral incorporando como regla general la contratación indefinida.

2. Esta transformación y trasvase de temporalidad a contratación indefinida en el sector privado se efectúa con profundos cambios normativos en los arts. 15 y 16 ET (y por lo que se mantiene de anteriores reformas laborales) que *estrechan los márgenes de temporalidad y amplían los espacios de la contratación indefinida*.

Por un lado, en síntesis, determinadas medidas normativas *estrechan los espacios de la contratación temporal*:

- Desaparición del contrato de obra o servicio (disposición derogatoria 1.3)
- Nuevos contratos temporales por causa de circunstancias de la producción y sustituciones de personas trabajadoras (arts.15.2 y 3 ET)

---

\* Una síntesis de algunas ideas de esta aportación en mi tribuna de El País, “La transformación laboral”, 4 de enero de 2023.  
jesuslahera@cps.ucm.es

- Presunción legal de contrato indefinido y conversión en fijo al trabajador con contrato temporal ilegal (art.15.1 y 4 ET)
- Justificación en forma escrita de la causa temporal, las circunstancias que la justifican y su conexión con la duración prevista (art.15.1 ET)
- Desconexión entre la causa temporal y la contrata en actividades habituales y ordinarias de la empresa (art.15.2 ET)
- Disminución del límite temporal de los encadenamientos de contratos temporales con el mismo trabajador, 18 meses en 24 meses, e incorporación de este nuevo límite temporal por puesto de trabajo (art.15.5 ET)
- Penalización de seguridad social en bajas de contratos temporales inferiores a 30 días (art.151 LGSS)
- Planes de reducción de temporalidad a través de la negociación colectiva (art.15.8 ET)
- Aumento de sanciones administrativas en contratos temporales por fraude de ley, con la imposición de una sanción por cada contrato fraudulento (art.7.2 y 18.2 LISOS)-1000 a 10000 euros

Por otro lado, en síntesis, otras medidas normativas *amplían los espacios de la contratación indefinida flexible*:

- Nuevo contrato fijo-discontinuo con distintas tipologías, estacionalidad, intermitencia, contrata y empresas de trabajo temporal (art.16.1 y 4 ET) con reenvíos a la negociación colectiva en la regulación de llamamientos y reglas específicas de actividad/inactividad de trabajadores (art.16.2 y 3 ET).
- Nuevo contrato indefinido adscrito a obra de construcción con un régimen extintivo propio (DA 3ª Ley 32/2006)
- Mantenimiento y aumento de la flexibilidad empresarial de anteriores reformas laborales, salvo la supresión de cuantías salariales en la prioridad aplicativa de convenio de empresa (arts.34, 39, 40, 41, 47, 47 bis, 84.2, 82.3 ET)
- Mantenimiento sin matices de los costes extintivos en empleo fijo reducidos en anteriores reformas laborales, en especial 2012, y de la regulación causal del despido y sus procedimientos (arts.49-56 ET)
- Mantenimiento de la flexibilidad de la contratación a tiempo parcial de anteriores reformas laborales, con horas complementarias y voluntarias (art.12 ET)

**3.** El resultado de esta doble operación jurídica efectuada en el sector privado era de esperar, como reflejan los datos oficiales de empleo de 2022: *menos contratación temporal y más contratación indefinida*, con especial incidencia de los *fijos discontinuos* como alternativa a la flexibilidad temporal en una rápida transición de un cambio de paradigma contractual<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Los datos oficiales de empleo, a los que me remito, que muestran este doble efecto positivo, están en las

El primer año de aplicación de la reforma laboral pactada ha transformado, efectivamente, nuestro mercado de trabajo, en el sector privado, en una doble dirección positiva. De un lado, la reducción de los márgenes legales de temporalidad laboral, combinada con el aumento de la flexibilidad empresarial en la contratación indefinida, especialmente mediante modalidades de fijos discontinuos adaptadas a determinadas estructuras productivas, nos está acercando, rápidamente, a la media europea de contratos temporales. De otro lado, el mantenimiento de las fórmulas de flexibilidad laboral de anteriores reformas, combinado con la potenciación de las suspensiones contractuales y reducciones de jornada por causa empresarial, está logrando una enorme contención del empleo ante las dificultades económicas de las empresas, dando continuidad a la lección aprendida en la pandemia. El gran aumento de contratación indefinida favorece la flexibilidad laboral interna, como alternativa a los despidos, lo que supone una transformación evidente frente al comportamiento destructivo de empleo de anteriores crisis.

Este acelerado cambio ha sido posible por el acierto normativo equilibrado, desprendido de anteriores polarizaciones políticas (olvidado ya el discurso de derogar la reforma laboral), pero, sustancialmente, por la implicación sindical y empresarial en este proceso con la debida adecuación a estructuras productivas heterogéneas. Un cambio de paradigma contractual como el efectuado resultaba inviable sin esta implicación, en especial empresarial.

4. Distinto es el *sector público* donde la reforma es mucho menos incisiva. En este ámbito, la DA 4ª y 5ª DL 32 efectúa un reenvío a la *Ley 20/2021*, aplicando simultáneamente los arts.15 ET y 8 EBEP. En síntesis, el resultado es que se mantiene el contrato interinidad por vacante del sector público sin una duración clara máxima de 3 años (sólo funcionarios interinos) siendo aplicable la jurisprudencia anterior de indefinido no fijo y duraciones inusualmente largas con indemnización de 20 días salario/año en determinadas extinciones contractuales<sup>2</sup>. Por tanto, se reproduce, prácticamente, el modelo de temporalidad pública a través de personal laboral de interinos, aunque, en contrapartida, se articula un plan de estabilización de plazas en bolsas acumuladas anteriores a la reforma. En la sanidad pública se ha replicado el mismo esquema que apenas corrige la precariedad y consolida un modelo de profunda dualidad laboral.

Además, en el marco de las DA 4ª y 5ª DL 32, se aceptan contratos temporales de obra específicos en el sector público vinculados a fondos europeos, resucitando una modalidad derogada prácticamente en el ámbito privado (salvo en artistas y sector audiovisual).

El buen comportamiento del sector privado contrasta, en fin, con el estancamiento de la temporalidad y la ausencia de flexibilidad del sector público, donde la reforma es mucho menos incisiva, probablemente también por la ausencia de cambios en el propio

---

webs del servicio público de empleo y del Ministerio de Trabajo, y han sido muy divulgados en medios de comunicación. De interés, el seguimiento trimestral de mercado laboral realizado por FEDEA, accesible en su web, con idéntica constatación y valoración estadística.

<sup>2</sup> GORDO, L, “¿Se extingue el contrato por sustitución por vacante en la Administración Pública a los tres años?”, entrada *blog Foro de Labos*, 1 Diciembre 2022

funcionamiento de las Administraciones Públicas, instaladas en la profunda dualidad que genera tanta precariedad de empleados en servicios públicos esenciales.

## II. Problemas interpretativos jurídicos de contratación laboral en el primer año de aplicación de la reforma

5. Es lógico que un cambio normativo tan profundo en contratación laboral, como el efectuado en el DL 32, haya motivado algunos problemas interpretativos jurídicos en su primer año de aplicación<sup>3</sup>. Las cuestiones controvertidas se han concentrado en la delimitación y fronteras entre el contrato temporal de circunstancias de la producción del art.15.2 ET y las modalidades de fijo discontinuo del nuevo art.16 ET. Apunto tan sólo algunos de estos problemas jurídicos en la aplicación de la nueva norma.

6. El contrato temporal de circunstancias de la producción del art.15.2 ET responde a tres modalidades con contrato largo (duración pactada máxima de 6 meses ampliable por convenio colectivo sectorial a 12 meses) y una con contrato corto (dura-ciones pactadas en el marco de 90 días discontinuos elegidos por la empresa). Existen, así, cuatro modalidades distintas del nuevo contrato temporal de circunstancias de la producción del art. 15.2 ET<sup>4</sup>.

El contrato temporal *largo* puede ser utilizado en: a) *incrementos ocasionales e imprevisibles*; b) *oscilaciones con desajuste de empleo estable que no sean supuestos de fijos discontinuos*; c) *oscilaciones derivadas de vacaciones*

El contrato temporal *corto*, por su parte, puede ser utilizado ante d) *necesidades ocasionales, previsibles y delimitadas en el tiempo con esta referencia de 90 días al año elegidos por la empresa*.

Los problemas interpretativos de esta regulación se han centrado en dos cuestiones del contrato largo.

De un lado, la frontera entre el supuesto *b* de oscilación con desajustes de empleo estable y los supuestos de fijo discontinuo del art. 16 ET. Parece claro, en este sentido, como venía reiterando la jurisprudencia anterior a la reforma, que la repetición cíclica y periódica, ya estacional o intermitente, impide la contratación temporal del art. 15.2 ET. Pero la reforma abre espacio de temporalidad a oscilaciones, productivas pero también organizativas, no repetidas en el tiempo, como puede ser el supuesto de lanzamiento de nueva actividad, o apertura de centro de trabajo, con el límite de la duración máxima legal o convencional del contrato temporal largo.

<sup>3</sup> Sobre estas cuestiones, entre otras aportaciones doctrinales, ver LOPEZ BALAGUER, M y RAMOS MORAGUES, F, *La contratación laboral en la reforma laboral*, Tirant lo blanch, Valencia, 2022; BALLESTER PASTOR, A, *La reforma laboral de 2021*, Tirant lo blanch, Valencia, 2022; LAHERA FORTEZA, J y VICENTE PALACIO, A, *Los contratos de trabajos fijos discontinuos e indefinidos a tiempo parcial*, Navarra: Aranzadi, 2023

<sup>4</sup> LAHERA FORTEZA, J, "Las cuatro modalidades del contrato temporal de circunstancias de la producción", *BRIEF AEDTSS*, web AEDTSS, 2022

De otro lado, se discute si las oscilaciones derivadas de vacaciones de la plantilla propia no debe ser un supuesto de fijo discontinuo del art. 16 ET. A mi juicio, sólo tiene sentido esta mención literal en el art.15.2 ET si se acepta como supuesto fuera de la excepción de fijo discontinuo porque, precisamente, siempre responde a una oscilación periódica por naturaleza. La reforma da, así, cobertura a una contratación temporal vinculada literalmente a oscilaciones por vacaciones, que se repiten periódicamente cada año, ofreciendo seguridad jurídica a las empresas.

En cuanto al contrato corto, la primera aplicación del nuevo art. 15.2 ET ha originado discrepancias, que necesitan de mayor seguridad jurídica. Desde la referencia de 90 días discontinuos al año, la causa habilitante de contratación temporal responde a necesidades *ocasionales y previsibles* periódicas. Parece claro que el término *ocasional* adopta el significado de breve - no único – siendo así compatible con la exigencia de *previsible, periódico y delimitado en el tiempo*. La ubicación del contrato corto en el último párrafo del art.15.2 ET lo sitúa literalmente fuera de la excepción de no ser fijo discontinuo del art.16 ET, por voluntad del acuerdo social. De hecho, la reforma pactada consagra un mini discontinuo temporal destinado a cubrir campañas breves periódicas en la frecuencia de 90 días anuales elegidos por empresa. Cada contrato corto, por campaña, es con término acotado y pactado, dentro de esta opción legal de un mini discontinuo temporal. Cualquier otra interpretación deja sin sentido la previsión de la reforma porque, si se exige la no repetición en el tiempo, o que no sean supuestos del art. 16 ET, cabría ya utilizar el contrato largo del primer párrafo del art. 15.2 ET, en la opción a y b, siendo inútil este cuarto párrafo final del precepto.

La extinción de este contrato temporal, largo y corto, es por vencimiento del término pactado (art.49.1.c ET). La admisión de una prórroga pactada es asociada al mantenimiento de la causa hasta la duración legal o convencional máxima (art.15.2 ET). La relevancia de vincular causa y término pactado entre partes no sólo afecta a la prórroga, sino que puede llegar a consolidar extinciones antes de vencimiento del plazo acordado por finalización de la causa temporal.

7. La nueva regulación del contrato de trabajo fijo discontinuo del art.16 ET, que combina tiempos de actividad e inactividad del trabajador, con llamamientos, responde a cinco modalidades: *a) estacional o de temporada; b) prestación intermitente cierta; c) contrata o concesión con período de inactividad máximo legal de tres meses disponible por convenio colectivo; d) empresa de trabajo temporal; e) sector público*. Son cinco modalidades distintas de fijo discontinuo que se deben diferenciar en la aplicación normativa, en la solución de problemas jurídicos y en las estadísticas<sup>5</sup>.

Algunos problemas jurídicos están protagonizando la aplicación de esta innovadora regulación, auténtica clave de bóveda de la reforma pactada. Se discute que el fijo discontinuo pueda ser a tiempo parcial, sin la cobertura del convenio colectivo sectorial,

---

<sup>5</sup> LAHERA FORTEZA, J, “Las cinco modalidades del contrato de trabajo fijo discontinuo”, *BRIEF AEDTSS*, web AEDTSS, 2022

cuando el art. 12.2 ET da libertad contratación indefinida a tiempo parcial, sin exceptuar fijos discontinuos, no constituyendo ninguna novedad esta adaptación convencional de peculiaridades en esta modalidad, prevista en el art. 16.5 ET. Se han abierto discutibles interpretaciones que hacen depender la prestación laboral intermitente del art.16.1 ET de la voluntad de las partes, cuando el art. 16.2 ET exige su determinación inicial en el contrato con estimación de períodos de actividad conforme a la estructura productiva. Las fronteras entre el fijo discontinuo intermitente y el contrato a tiempo parcial no están tampoco claras, lo que aconseja vincular la primera modalidad a factores productivos externos y la segunda a una decisión organizativa interna de la empresa, o a esta voluntad de las partes, puesto que en un caso existe protección social por desempleo durante la inactividad y en el otro. Por su parte, se debe subrayar la voluntad empresarial en suscribir fijos discontinuos en contratos, lo que no sólo avala tener fijos ordinarios, sino también fijos discontinuos estacionales o intermitentes adscritos a una contrata dentro de los supuestos del art. 16.1 ET.

Las reglas de llamamientos en los fijos discontinuos tienen constantes reenvíos a negociación colectiva, sin reglas de subsidiariedad legal, en el art. 16.3 ET, lo que está motivando inseguridad jurídica ante el vacío convencional, que se puede cubrir sin problemas con salidas pactadas entre las partes o protocolos empresariales. Continúa siendo útil la jurisprudencia anterior de fijos discontinuos en relación con la extinción de estos contratos, por incumplimiento de las reglas de llamamiento, con las correspondientes acciones judiciales del trabajador mencionadas de manera indeterminada por el art.16.3 ET (despido, reclamación de cantidad etc ...). El cómputo de la antigüedad sumando períodos de actividad e inactividad recoge la jurisprudencia al respecto, que también mantiene que las indemnizaciones se calculan sobre la prestación de servicios, sin contabilizar estos tiempos de inactividad del trabajador, sin que exista cambio legal en la materia.

Por su parte, el período de inactividad en fijos discontinuos de contratos art. 16.4 ET es el único supuesto condicionado a un plazo máximo legal de 3 meses disponible por negociación colectiva sectorial. Entre contrata y contrata se activa, así, una expectativa de recolocación en vacante adecuada en línea con jurisprudencia de extinción por fin de contrata. La extinción, objetiva o colectiva, por transcurso de dicho plazo sin posibilidad de recolocación puede responder a una causa extintiva estructural. La alternativa del ERTE opera cuando la causa es coyuntural, en función de las posibilidades de negocio. La opción libre de la empresa por fijos discontinuos de contratos opera, de esta manera, con el incentivo de la seguridad jurídica en las medidas coyunturales o estructurales a adoptar en los términos del art. 16.4 ET.

**8.** Mención aparte, finalmente, merece el nuevo contrato indefinido adscrito a obra de la construcción de la DA 3ª Ley 32/2006, que plantea serios problemas de adecuación al Derecho europeo (directiva 98/59) y constitucional (art.14 CE). En síntesis, este contrato indefinido tiene un régimen extintivo específico de causas inherentes a la persona del trabajador, cuando finaliza la obra con la obligación de recolocación del trabajador en otra obra de misma provincia. Ello ofrece certidumbre extintiva y posibilidad

de eludir las reglas de despido colectivo del art.51 ET. Pero no parece que la extinción sea realmente inherente a la persona del trabajador en supuestos previstos de ausencia de obra en la provincia, o de exceso de trabajadores en la provincia. Además, este régimen extintivo propio cuestiona la igualdad ante la Ley del art. 14 CE, pues se privilegia al sector de la construcción frente al resto de sectores empresariales<sup>6</sup>.

### III. El papel de la negociación colectiva en contratación laboral

9. Las llamadas a la negociación colectiva, en especial sectorial, en fijos discontinuos, son una constante en la reforma pactada. El art.16.3 y 5 ET incentiva pactar modelos flexibles de fijos discontinuos con la suficiente seguridad para trabajadores. La regulación convencional de criterios de llamamientos y períodos mínimos de actividad/inactividad, cuantías fin llamamiento, bolsas sectoriales de empleo, conversiones a fijos ordinarios, censos anuales, peculiaridades de tiempo parcial y otras cuestiones abre esta opción convencional, que puede encontrar su vía más idónea en grandes acuerdos sectoriales estatales.

Es todavía pronto para valorar la respuesta convencional a este reto, pero en el primer año de aplicación de la reforma ya existen algunas experiencias interesantes. Así, el convenio de *sector estatal construcción* (BOE 5 agosto 2022) en su art. 25 articula fijos discontinuos por obra en provincia, que compiten en flexibilidad con el citado contrato indefinido adscrito a obra. El período de inactividad sin límite temporal de este fijo discontinuo de obra, de creación convencional, es preocupante porque desplaza los costes de inactividad al desempleo sin ninguna acotación en el tiempo, forzando los fundamentos del art. 16.4 ET. Así, el convenio *sector estatal asistencia tierra de aeropuerto* (BOE 27 Octubre 2022) en su art.21 idea fijos discontinuos sobre una referencia de 33 por 100 de jornada completa anual y una garantía de ocupación mínima de tres meses seguidos, en convivencia con los también regulados contratos a tiempo parcial. Es de prever que otros sectores vayan adaptando las contrataciones, fijas discontinuas y tiempo parcial, a las estructuras productivas, mediante la negociación colectiva estatal o, en su caso, autonómica o provincial.

10. La política de negociación colectiva en contratación temporal de la reforma pactada sigue dos líneas contradictorias. Por un lado, incentiva la firma de *planes de reducción de temporalidad* en el art. 15.8 ET, que pueden motivar porcentajes máximos de contratos de circunstancias de la producción o una mejor delimitación respecto al fijo discontinuo. Por otro lado, se prevé *la ampliación convencional del contrato largo de circunstancias producción de seis meses hasta un máximo de un año* en el art.15.2 ET, lo

---

<sup>6</sup> Aragón Gómez, C, “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra: un cambio meramente estético con efectos estadísticos”, *LABOS*, 2022, nº3; BELTRAN HEREDIA, I, “El Decreto Ley 32/2021 y el contrato indefinido adscrito a obra de construcción”, entrada Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales; CALVO GALLEGU, J, “Una nueva causa de extinción del contrato indefinido adscrito a obra”, entrada Blog Trabajo, persona, derecho y mercado

que invita a seguir apostando por la temporalidad laboral. La ampliación convencional a un año no debería descausalizar el contrato temporal de circunstancias de producción porque resulta aplicable la exigencia escrita de vincular duración y causa del art. 15.1 ET.

Es pronto también para valorar la respuesta convencional a esta doble línea contradictoria. Por ahora, parece prevalecer la ampliación convencional del contrato temporal frente a planes de reducción de su utilización. En los ejemplos convencionales citados anteriores se ha ampliado a un año el contrato largo de circunstancias producción del art.15.2 ET, como también ha sucedido en otros casos como el convenio *estatal de seguridad* (BOE 14 Diciembre 2022). Es posible que esta tendencia, dentro de los intercambios negociadores, sea la habitual.

#### IV. Valoración final tras un año de reforma de la contratación laboral

11. Cabe, finalmente, sintetizar cuatro ideas, desarrolladas en este análisis de la contratación laboral tras un año de reforma.

- 1<sup>a</sup> *La reforma es positiva en el sector privado e insuficiente en el sector público.* En el sector privado, la reforma es equilibrada y pactada, con resultados inmediatos positivos en el mercado laboral. La realidad ha confirmado sus sólidos fundamentos de mayor equilibrio entre temporalidad y contratación indefinida flexible, con gran eficiencia en la lucha contra la temporalidad patológica. Ha sido esencial, seguramente, el endurecimiento de las sanciones en el fraude, pero también una reconfiguración acertada de los propios contratos temporales, con suficiente flexibilidad organizativa y productiva, bien vinculada con los supuestos de fijos discontinuos, en sus distintas modalidades. Ello ha permitido una transición rápida del paradigma de la temporalidad al de la contratación indefinida, con una debida adecuación a estructuras productivas estacionales o caracterizadas por la exposición a mercados volátiles. Ello no implica cambiar la estructura productiva, como no podía ser de otra manera, sino sentar reglas adecuadas a modelos heterogéneos con la finalidad de aumentar los contratos indefinidos. No sucede lo mismo en el sector público donde, como se ha razonado, la reforma es tímida e insuficiente, y no apuesta ni por reducir realmente temporalidad ni por aumentar la flexibilidad en las Administraciones Públicas.
- 2<sup>a</sup> *La aplicación de las nuevas reglas de contratación laboral ha generado problemas de inseguridad jurídica que necesitarían una aclaración legal o una jurisprudencia rápida.* En este breve análisis he apuntado algunos de estos problemas jurídicos que se concentran en los contratos temporales de circunstancias de la producción y las distintas modalidades de fijos discontinuos. Al ser una reforma pactada se han utilizado conceptos indeterminados, o a veces confusos, en la redacción consensuada de los arts. 15 y 16 ET, que motivan discrepancias

interpretativas. La seguridad jurídica es un factor determinante en las decisiones de contratación laboral de las empresas, más ahora con un régimen sancionador muy contundente ante el fraude (temporalidad y fijo discontinuo), por lo que sería necesaria, quizás, una nueva intervención legal, en lo posible acordada, para despejar algunas dudas. Es de esperar en cualquier caso que, como sucedió con otras reformas laborales, la jurisprudencia vaya añadiendo seguridad jurídica al nuevo sistema de contratación laboral.

3<sup>a</sup> *La negociación colectiva, en especial sectorial, tiene un papel esencial en el desarrollo de la reforma de la contratación laboral*, tanto adaptando a cada sector las distintas modalidades de fijos discontinuos, como ideando planes de reducción de la temporalidad laboral. El cambio de paradigma legal debe ir acompañado de la respuesta convencional. Si bien es pronto para efectuar valoraciones, este proceso de adaptación convencional y de desarrollo de esta materia en la negociación colectiva está siendo muy lento, frente a la gran rapidez de aplicación positiva de las nuevas reglas legales de contratación. Aunque existen ya experiencias convencionales, como las que he mencionado, es necesaria la celebración de muchos más grandes acuerdos sectoriales, en particular estatales, que regulen los fijos discontinuos y los contratos temporales.

4<sup>a</sup> *La reforma pactada supone un giro en la forma de flexibilidad empresarial con efectos positivos en la contención del empleo en circunstancias económicas adversas*. El sustancial aumento de contratación indefinida y la reducción de temporalidad, ya presentes en el primer año de aplicación de la reforma, facilita una mayor adaptación del tiempo de trabajo por la vía de modalidades fijas discontinuas y adecuación flexible a la producción, con resiliencia ante las crisis por la vía especialmente de los ERTE suspensivos y de reducción de jornada (y el nuevo mecanismo RED). Este nuevo *modelo laboral de contratación indefinida contiene mejor el empleo ante las crisis y crea más empleo ante el crecimiento económico*. En este sentido, ha sido igual de importante mantener reformas anteriores de flexibilidad empresarial (con algún ajuste en materia salarial) que transformar el propio sistema de contratación laboral. El gran aumento de contratación indefinida favorece la flexibilidad laboral interna, como alternativa a los despidos, lo que supone una transformación evidente frente al comportamiento destructivo de empleo de anteriores crisis económicas.

**12.** Es, finalmente, conocido el debate estadístico en relación con el cómputo de fijos discontinuos inactivos en este primer año de reforma<sup>7</sup>. Este colectivo es contabilizado, desde los años ochenta, durante sus períodos de inactividad (donde se está de baja) como

---

<sup>7</sup> LAHERA FORTEZA, J, “Contar fijos discontinuos”, *El País*, 5 Diciembre 2022; LUJÁN DE FRÍAS, F, “Contando fijos discontinuos”, *El Siglo*, 9 Diciembre 2022; CRUZ VILLALÓN, J, “Cómo leer los datos de empleo”, *ON Economía*, 22 Diciembre. Sobre este debate, en la perspectiva económica, ver los boletines trimestrales de mercado de trabajo de FEDEA, accesibles en su web, o los diagnósticos del servicio de estudios de BBVA Research.

demandantes de empleo ocupados, con contrato en vigor, no constando como paro registrado. De un lado, se afirma que la reforma es, en este sentido, neutra porque el cómputo de este colectivo, como demandantes de empleo con contrato de trabajo vigente, que no constan en paro registrado, no se ha alterado desde los años ochenta. De otro lado, se acusa a la reforma de un maquillaje de los buenos datos de empleo a través del cómputo de los fijos discontinuos, que en sus tiempos de inactividad no constan como parados.

Desde el punto de vista de la regulación, creo es necesario adecuar la estadística a las nuevas reglas de contratación laboral, en aras de una mayor transparencia en el conocimiento de nuestro mercado de trabajo en tiempo real, teniendo en cuenta el gran aumento de fijos discontinuos (unos dos millones en 2022, aunque en términos globales suponen sólo un 6 por 100). Como he constatado, la reforma articuló cuatro modalidades distintas de fijo discontinuo en el sector privado que se deben tener en cuenta en este cálculo estadístico: *estacional*, *intermitente*, *contrata* y *empresa de trabajo temporal*. Los tiempos de actividad del fijo discontinuo de contrata son continuos y plurianuales, reflejando un empleo equiparable al de un fijo ordinario, los estacionales tienen largos períodos de actividad, interrumpidos por circunstancias cíclicas de mercado, los de empresas de trabajo temporal prestan servicios continuamente a distintas empresas, y los intermitentes son los más expuestos a estructuras productivas volátiles. La separación de estos cuatro tipos de fijos discontinuos ofrece luz a este cómputo estadístico, que terminará reflejando los tiempos reales de actividad de los trabajadores, sea cual sea su modalidad contractual, transmitiendo una fotografía adecuada del estado de nuestro mercado de trabajo.

El anunciado desglose de cómputo de fijos discontinuos por el Ministerio de Trabajo es buena noticia porque desvelará con mayor transparencia el estado de nuestro mercado de trabajo, desactivando un debate excesivamente marcado por posiciones ideológicas favorables o contrarias a la propia reforma de la contratación laboral. Habrá que manejar, cada vez más, no sólo los datos de paro registrado y de ocupados con contrato de trabajo vigente de cualquier tipología, sino también los esenciales datos de afiliación a seguridad social con altas y bajas (cabe recordar que el fijo discontinuo está de baja durante su inactividad) y de demandantes de empleo ocupados, con este desglose entre estas modalidades de fijos discontinuos y su diferenciación con otras situaciones (como los ERTE). Desde otro punto de vista, el seguimiento de las jornadas y horas efectivas de trabajo también debe ser un foco en el análisis, teniendo en cuenta la presencia importante, no sólo de fijos discontinuos, sino de contrataciones a tiempo parcial.

Debería quedar siempre clara una cuestión en este tipo de debates: la Ley sólo canaliza, en distintas flexibilidades - antes la temporalidad, ahora la contratación indefinida flexible - las necesidades derivadas de la estructura productiva y el mercado, que es donde se genera el empleo retribuido. Conviene no olvidar esta premisa porque, a veces, se reprocha a la Ley, o incluso a la estadística, lo que sólo es resultado, afortunadamente, del mercado en economías capitalistas. Ni la Ley laboral es magia ni las estadísticas son artefactos que inventan la realidad, lo importante y sustancial es el tejido productivo-empresarial y, por supuesto, la Economía, que, con una serie de sesgos, genera el empleo retribuido que debe ser regulado y adecuadamente contabilizado.