

# CONTRATO FIJO DISCONTINUO: IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL POR GÉNERO

Virginia Hernanz (\*)

Universidad de Alcalá

Mario Izquierdo (\*\*)

Banco de España

## Resumen

La reforma laboral de 2021 impulsó el contrato fijo discontinuo (CFD) para reducir la temporalidad. Este estudio analiza con datos de la *Muestra continua de vidas laborales* (2014-2023) su impacto desde una perspectiva de género. Los resultados muestran una expansión del CFD del 2,3 por 100 al 8,0 por 100 del empleo, reduciendo la sobrerrepresentación femenina al extenderse a sectores masculinizados. Sin embargo, se observa una mayor fragmentación: la duración mediana de los episodios de empleo con un CFD cae de 84 a 8 días. El análisis de regresión revela que la intensidad laboral bajo CFD disminuye un 48 por 100 tras la reforma, con un efecto significativamente más adverso para las mujeres.

*Palabras clave:* contrato fijo discontinuo, reforma laboral 2021, estabilidad laboral y género.

## Abstract

The 2021 labor reform promoted the permanent intermittent to reduce temporary employment. Using data from the *Continuous Sample of Working Lives* (2014-2023), this study analyzes its impact from a gender perspective. Results show CFD expansion from 2.3% to 8.0% of employment, reducing female overrepresentation as it extended to male-dominated sectors. However, increased fragmentation is observed: median duration of employment spells fell from 84 to 8 days. Regression analysis reveals a 48% decrease in employment intensity under CFD after the reform, with a significantly more adverse effect on women.

*Keywords:* fixed-term contract, 2021 labor reform, job security and gender.

*JEL classification:* J08, J16, J41, J63.

## I. INTRODUCCIÓN

La reforma laboral de 2021 (RDL 32/2021), que comenzó a aplicarse a partir de 2022, supuso un cambio muy sustancial en la regulación del mercado de trabajo español, orientado a reducir la elevada temporalidad y a fomentar la estabilidad en el empleo. Entre sus medidas más relevantes destacan la supresión del contrato de obra y servicio, ampliamente utilizado hasta entonces, la mayor limitación de la duración y el encadenamiento de los contratos temporales y la promoción del contrato fijo discontinuo en contratistas, subcontratistas y empresas de trabajo temporal. Estas modificaciones tienen

implicaciones específicas para las mujeres, cuya sobrerrepresentación en empleos temporales y en sectores estacionales las sitúa en el centro de los problemas asociados a la falta de transición hacia empleos de carácter permanente y estable. Su análisis resulta fundamental para evaluar de qué manera las restricciones a la temporalidad y el impulso de los contratos fijos discontinuos (CFD) pueden afectar la estabilidad laboral femenina y, en un sentido más amplio, contribuir a la reducción de las desigualdades de género en el mercado de trabajo español.

España ha mantenido durante las últimas décadas una de las tasas más altas de empleo tem-

poral en Europa, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente en sectores estacionales y de menor cualificación (Dolado *et al.*, 2002). La literatura reciente ha documentado que esta sobrerrepresentación femenina en la temporalidad tiene implicaciones directas sobre la estabilidad laboral y la trayectoria profesional, lo que ha generado un interés creciente en evaluar la efectividad de las reformas laborales para reducir las desigualdades de género (Cebrián y Moreno, 2015). Estas evidencias subrayan la necesidad de analizar de qué manera las modificaciones regulatorias recientes han modificado la utilización de los contratos fijos discontinuos y cómo se ha visto afectada la segmentación laboral que afecta de forma diferenciada a las mujeres.

En este contexto, la reforma laboral de 2021 potenció el uso del contrato fijo discontinuo como mecanismo para sustituir el encadenamiento de contratos temporales en empleos estacionales o intermitentes, con especial incidencia en sectores como hostelería, educación y cuidados, donde la población femenina está sobrerrepresentada. Como señala Lahera (2024), el diseño de esta figura como elemento central de la reforma se materializa en cuatro modalidades diferenciadas según la naturaleza de la actividad económica, lo que refleja la heterogeneidad de las estructuras productivas españolas, a la vez que plantea desafíos importantes para la medición estadística de su impacto real sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Este contrato permite mantener formalmente activa la relación laboral durante los periodos de inactividad, constituyendo un instrumento para reducir la precariedad histórica asociada al encadenamiento de contratos temporales. Sin embargo, dada su reciente entrada en vigor, los estudios disponibles sobre sus implicaciones son todavía bastante limitados, lo que restringe la evidencia sobre su efectividad para garantizar estabilidad laboral y sobre los impactos diferenciados por género.

En este sentido, la corta duración de muchos CFD podría reducir su efectividad como instrumento para promover una mayor estabilidad laboral. Por ello, aunque esta modalidad pretende formalizar vínculos previamente inestables, resulta necesario analizar en qué medida logra generar una estabilidad efec-

tiva, en especial entre las mujeres. Estudios previos sobre reformas en las modalidades contractuales, como el de Cebrián *et al.* (2011), han analizado el efecto de las reformas laborales orientadas al fomento del empleo estable sobre la duración de los contratos indefinidos. Este estudio examinó el impacto de medidas como las bonificaciones a la Seguridad Social y la reducción de los costes de despido, y mostró que, pese a estas políticas, los contratos indefinidos seguían coexistiendo con altos niveles de rotación y precariedad, sobre todo en los sectores con una mayor presencia femenina.

Más recientemente, Felgueroso (2024), en un análisis de la reforma laboral de 2021, señala que de los 1,42 millones de trabajadores con CFD identificados a finales de 2022, aproximadamente 518.000 se encontraban inactivos, lo que sugiere que persistiría un elevado patrón de precariedad asociada a la nueva modalidad contractual. Asimismo, Conde-Ruiz *et al.* (2025), utilizando datos administrativos con frecuencia diaria de la afiliación a la Seguridad Social, advierten que la alta rotación y la escasa mejora en la duración del empleo muestran que la reforma habría tenido un impacto limitado en la estabilidad laboral efectiva. En particular, los patrones de creación y destrucción de empleo de frecuencia semanal y mensual, los denominados “efectos calendario”, se habrían mantenido prácticamente inalterados, sin que la duración media del empleo haya experimentado mejoras significativas.

Todo ello pone de relieve la necesidad de analizar si el contrato fijo discontinuo puede realmente consolidar trayectorias laborales estables y contribuir a reducir las desigualdades de género en el mercado laboral español. En el presente estudio se analizan las trayectorias laborales de los trabajadores contratados bajo CFD tras la reforma de 2021, con un enfoque centrado en sus implicaciones para la población femenina. Las hipótesis de investigación abordan: i) si la reforma ha transformado el perfil de los CFD, expandiendo su uso hacia nuevos sectores y alterando su composición por género; ii) si esta expansión se ha acompañado de cambios en la estabilidad laboral efectiva, medidos a través de la duración de los episodios de empleo y la intensidad laboral anual, y iii) si, una

vez controladas las características observables de los trabajadores, se detectan diferencias significativas en la intensidad del empleo entre hombres y mujeres tras la reforma. Este enfoque permite evaluar cómo las restricciones a la temporalidad y la promoción de los contratos fijos discontinuos inciden en la consolidación de empleos permanentes y en la reducción de desigualdades estructurales de género en el mercado laboral español.

Para responder a estas hipótesis se emplean microdatos de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)* para el período 2014–2023 para analizar los cambios en la utilización de los CFD tras la reforma. La *MCVL* permite analizar con solidez metodológicas transiciones laborales de los trabajadores con CFD, con especial atención a la población femenina, evaluando cómo la nueva regulación incide en la consolidación de los nuevos empleos permanentes y en la reducción de desigualdades de género.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera: la sección segunda presenta el marco institucional y los antecedentes; la tercera sección describe los datos y la metodología empleada; la sección cuarta expone los resultados del análisis de transiciones laborales bajo CFD; y en la quinta sección se presentan las principales conclusiones, ofreciendo una evaluación de la efectividad del CFD y sus implicaciones para la estabilidad laboral y la equidad de género.

## II. MARCO INSTITUCIONAL Y ANTECEDENTES

La marcada dualidad del mercado de trabajo español ha sido objeto de sucesivas reformas desde finales del siglo XX, que, en conjunto, habrían mostrado una eficacia limitada. La reforma de 1994 (Ley 14/1994) constituyó un primer intento de reducir el uso abusivo de la temporalidad mediante la fijación de una duración máxima a los contratos temporales y una indemnización por fin de contrato de ocho días por año trabajado; sin embargo, su impacto fue moderado y no logró modificar de manera significativa el patrón persistente de contratación, tal como señaló Toharia (2000). Posteriormente, la política laboral evolucionó hacia incentivos destinados a fomentar la conversión de

contratos temporales en indefinidos, reflejados en el Acuerdo Interconfederal de 1997 y la Ley 12/2001, un enfoque que se mantuvo con la Ley 43/2006. En relación con esta serie de reformas, Toharia (2005) concluyó que no habían alterado de forma sustancial la dinámica de la contratación temporal, las pautas de contratación y despido en el mercado laboral y, por tanto, no habrían limitado la elevada segmentación del mercado de trabajo español. La crisis financiera global de 2008–2009 condujo a un cambio de enfoque hacia la flexibilización de los contratos indefinidos, materializado en la reforma de 2010 (RDL 10/2010), que abarató el despido. Este enfoque se vio profundizado en la reforma de 2012 (RDL 3/2012), que introdujo nuevas reducciones en los costes de despido de los contratos indefinidos. No obstante, Bentolila *et al.* (2012) advierten que estas reformas mantuvieron deficiencias que limitaron su capacidad para reducir la segmentación, perpetuando una elevada temporalidad y afectando especialmente a las mujeres, sobrerrepresentadas en las modalidades temporales. En conjunto, la evidencia acumulada tiende a subrayar la insuficiencia del amplio conjunto de reformas aprobado desde los años noventa del siglo pasado para alterar los patrones de contratación y despido, que seguían estando muy mayoritariamente protagonizados por las modalidades temporales de contratación, lo que señalaría la necesidad de un enfoque normativo distinto.

El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, supuso un cambio de gran calado en la regulación del mercado laboral español al limitar de manera más acusada que reformas previas la contratación temporal. Esta limitación se llevó a cabo mediante la prohibición de la modalidad de obra y servicio, que suponía más del 40 por 100 de la temporalidad en los años previos a la reforma. Esta medida se complementó con una mayor limitación de la duración y el encadenamiento de los contratos temporales con el objetivo declarado de reducir la elevada tasa de temporalidad del mercado laboral español. Para intentar preservar la flexibilidad empresarial en actividades estacionales o intermitentes, la reforma intentó potenciar el uso del contrato fijo discontinuo (CFD) por parte de las empresas, extendiéndolo a actividades de contrata, subcontratas y empresas de trabajo

temporal. Como se explica en Lahera (2024), la nueva regulación del CFD se articula en cuatro modalidades que responden a distintas necesidades productivas: el fijo discontinuo estacional para trabajos vinculados a temporadas o campañas; el intermitente para actividades periódicas no estacionales; el de contrata para servicios en el marco de contrata mercantiles o administrativas; y el específico de empresas de trabajo temporal para trabajadores cedidos a diversas empresas usuarias. Esta diversidad de figuras refleja la heterogeneidad de las estructuras productivas españolas y, como advierte el mismo autor, plantea importantes desafíos para la medición estadística, dado que los trabajadores en períodos de inactividad no constan en el paro registrado, pero sí como demandantes de empleo. Aunque de naturaleza indefinida, este contrato está específicamente diseñado para trabajos con períodos alternos de actividad e inactividad, lo que plantea desafíos operativos, especialmente para las pymes en la gestión de los períodos de no actividad. El resultado inmediato fue un trasvase muy significativo de contratos temporales hacia modalidades indefinidas, entre ellas el CFD, especialmente en aquellas ramas de actividad que presentaban una mayor tasa de temporalidad. En conjunto, en Banco de España (2023) se muestra que en torno a un 25 por 100 del descenso de la ratio de temporalidad agregada hasta finales de 2023 se debió al aumento de los CFD. No obstante, cabe preguntarse si este cambio de la tipología contractual se ha traducido en una mayor estabilidad laboral efectiva para los trabajadores.

En este sentido, el estudio de Cebrián *et al.* (2011), que analizaba una reforma previa desde una perspectiva microeconómica, ya aportaba un hallazgo fundamental: el mero incremento en la firma de contratos indefinidos no garantiza por sí solo una reducción de la precariedad laboral. Su análisis microeconómico se centró en la duración de los contratos indefinidos y en el impacto de las políticas de fomento del empleo indefinido, como las bonificaciones a la Seguridad Social y los menores costes de extinción, sobre la estabilidad laboral y la reducción de la temporalidad. Los resultados mostraron que incluso los contratos indefinidos beneficiados por estas políticas coexistían con altos niveles de rotación y precariedad, especial-

mente en sectores con fuerte presencia femenina. En concreto, encontraron que los contratos indefinidos surgidos de la conversión de un temporal tras un período de prueba de unos diez meses eran significativamente más estables que los contratos indefinidos iniciales, especialmente aquellos bonificados y dirigidos a colectivos con alta temporalidad. Esto apuntaba a que las empresas utilizaban las modalidades de contratación indefinida más baratas para cubrir puestos de trabajo intrínsecamente inestables, lo que resultaba en una alta rotación y un bajo impacto en el stock de empleo estable. Esta desconexión entre la forma contractual y la estabilidad real del empleo que ellos identificaron encuentra un eco potente en las evaluaciones más recientes de la reforma de 2021.

Una evidencia comparable se observa en el caso italiano tras la aprobación del Jobs Act (2014-2015), analizada por Boeri y Garibaldi (2019). Esta reforma introdujo el denominado “contrato de protección creciente” (*contratto a tutele crescenti*), una modalidad indefinida que reducía inicialmente la indemnización por despido e incrementaba progresivamente su cuantía con la antigüedad del trabajador. La medida se acompañó de incentivos fiscales temporales para nuevas contrataciones indefinidas y de una simplificación general del marco laboral. Según Boeri y Garibaldi (2019), utilizando microdatos administrativos a nivel de empresa, el Jobs Act generó un notable aumento en las conversiones de contratos temporales a indefinidos y en las nuevas contrataciones, concentrado en el período de vigencia de las bonificaciones. Sin embargo, se observó un incremento en la rotación laboral, medido como la tasa de despidos, especialmente en empresas grandes, debido a la reducción de los costes de despido y la eliminación de la reinstalación obligatoria, que otorgó mayor flexibilidad a las empresas para ajustar su plantilla. Este aumento en la rotación no se tradujo necesariamente en una mejora de la estabilidad ni de la calidad del empleo. En consecuencia, la reforma produjo cambios significativos en la forma contractual y en la dinámica de contratación, pero sus efectos sobre la estabilidad y la duración del empleo fueron limitados y heterogéneos, reflejando un impacto más nominal que estructural sobre la precariedad laboral.

Más recientemente, Felgueroso (2024) se centra en tratar de identificar y superar las limitaciones de las fuentes estadísticas tradicionales para medir adecuadamente el fenómeno de los trabajadores fijos discontinuos. Su análisis revela importantes divergencias entre las tres fuentes principales: la *Encuesta de población activa (EPA)* subestima el número de trabajadores con un CFD tanto en actividad como en inactividad en relación con los estimados por otras fuentes estadísticas; las series de afiliación a la Seguridad Social (TGSS) solo captan los CFD en períodos de actividad y se refieren a emparejamientos o relaciones laborales y no a personas; y, por último, los registros de demandantes de empleo del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), que solo incluyen a los CFD en inactividad que se registran como demandantes y, en cualquier caso, siguiendo la metodología establecida a mediados de los años ochenta no los contabilizan como parados registrados. Para superar estas limitaciones, el estudio de Felgueroso (2024) analiza los historiales laborales de la *MCVL* de 2022 con el objetivo de realizar una primera cuantificación del universo de trabajadores con un CFD. Sus resultados apuntan a que el *stock* de estos trabajadores creció con mucha intensidad desde algo más de 500.000 personas a mediados de enero de 2022 a 1,42 millones a finales de diciembre del mismo año. Además, se constata un elevado pluriempleo, que alcanza el 27 por 100 del *stock* total en diciembre, y unas altas tasas de rotación y ruptura de los emparejamientos con CFD. En particular, las tasas de baja alcanzan el 22,4 por 100 en 2022, donde predominan los abandonos voluntarios, con un 49,7 por 100, sobre los despidos, que representan un 32,5 por 100, lo que sugeriría una baja calidad percibida del empleo. Finalmente, el colectivo experimentó un intenso rejuvenecimiento: los jóvenes de 16 a 24 años pasaron de representar el 6 por 100 del *stock* en enero al 22 por 100 en diciembre, mostrando las tasas de inactividad y de abandono voluntario más elevadas.

En este mismo sentido, Conde-Ruiz *et al.* (2025) aportan una evaluación inicial de la reforma de 2021 en España basada en el análisis de microdatos administrativos diarios de la Seguridad Social. Su investigación, que explota el universo de registros de afiliación, demuestra que, si bien la reforma logró reducir la “tasa de temporalidad contractual”

a la mitad, no alteró sustancialmente los patrones estacionales de creación y destrucción de empleo, los llamados “efectos calendario”, es decir, variaciones recurrentes y predecibles en la actividad laboral a lo largo del año, ni mejoró de forma significativa la duración media de los empleos. Esto sugiere que la reforma, aunque redujo de forma muy acusada la ratio de temporalidad estaría siendo menos exitosa a la hora de reducir la “temporalidad empírica” o efectiva en la medida en que la inestabilidad laboral real caracterizada por una alta rotación y empleos de corta duración sigue siendo elevada. Estas conclusiones vendrían a confirmar la tesis central de Cebrián *et al.* de que el problema de fondo reside en la naturaleza de los puestos de trabajo y no solo en su forma contractual.

Todo lo anterior pone de relieve la necesidad de evaluar si el contrato fijo discontinuo contribuye realmente a consolidar trayectorias laborales estables y a reducir las brechas de género en el mercado laboral español. Dada la relevancia de la dimensión de género en la experiencia laboral de los CFD, nuestro estudio se centra en analizar los cambios en el uso de esta modalidad contractual tras la reforma de 2021 y si estos se han producido de manera diferenciada por género, tratando de identificar las posibles limitaciones y oportunidades que ofrece el CFD para mejorar la estabilidad laboral femenina tras la reforma de 2021.

### III. DATOS Y METODOLOGÍA

En este estudio se emplean microdatos de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)* referidos al período entre 2014 y 2023 para poder analizar los cambios tras la reforma aprobada a finales de 2021. La *MCVL* es un panel de datos administrativos que sigue la trayectoria laboral de una muestra representativa del 4 por 100 de los afiliados a la Seguridad Social, proporcionando información detallada sobre cada uno de los episodios de empleo, en términos del tipo de contrato, su duración, salario, así como de los episodios de desempleo junto con las características demográficas (sexo, edad, región) y del puesto de trabajo (sector de actividad, tamaño empresarial). Una característica fundamental de la *MCVL* es su naturaleza longitudinal que permite

analizar las transiciones laborales entre situaciones de empleo y desempleo y la duración de estos episodios (Arranz *et al.*, 2013).

El análisis empírico se organiza en dos etapas. En la primera etapa se realiza un análisis descriptivo sobre la evolución temporal de los CFD. En esta fase se calcula la incidencia anual de los CFD sobre el total de relaciones laborales, diferenciada por sexo, y se examina de manera detallada la participación femenina por sector y región. Esto permite identificar cambios en la composición por sexo y la extensión de la modalidad hacia actividades menos feminizadas. Las incidencias de los CFD se complementan con información sobre el número total de días trabajados en el año por trabajadores con un CFD y sobre la duración mediana de los episodios de empleo, separando hombres y mujeres y considerando los períodos prerreforma (2014-2021) y posreforma (2022-2023). Asimismo, se analizan los flujos de altas y bajas de contratos. Esta primera etapa descriptiva proporciona una caracterización temporal de los CFD, permitiendo observar la evolución de su uso, la concentración sectorial y regional, la participación femenina y los cambios en la intensidad del empleo.

La segunda etapa del análisis se centra en un análisis de regresión orientado a evaluar la intensidad anual de empleo de los trabajadores que han tenido un CFD. La variable dependiente principal es el número total de días trabajados en el año, considerando primero únicamente aquellos días trabajados bajo un CFD y, en segundo lugar, los días totales trabajados bajo cualquier tipo de contrato por los trabajadores que en algún momento del año han tenido un CFD. Las regresiones incluyen controles por edad, antigüedad en el mercado laboral, grupo de cotización a la Seguridad Social, nacionalidad, sexo, así como *dummies* de año para capturar los efectos del período posreforma. Se incorporan interacciones entre la *dummy* de género femenino y la *dummy* posreforma para evaluar posibles diferencias en el impacto de la reforma entre hombres y mujeres. Este enfoque permite examinar cómo varían los días trabajados anuales según las características de los trabajadores y cómo la reforma ha influido en la intensidad laboral de distintos colectivos.

En términos de las regresiones estimadas, la especificación utilizada es la siguiente:

$$Y_{it} = \alpha + \beta Dt + \gamma Fi + \delta (Dt \times Fi) + \theta X_{it} + \epsilon_{it}, \quad [1]$$

donde  $\alpha$  representa el término constante de la ecuación. El coeficiente  $\beta$  captura el efecto de la variable ficticia posreforma, midiendo cómo cambia la intensidad laboral después de la implementación de la reforma. El coeficiente  $\gamma$  corresponde a la variable ficticia femenina, reflejando las diferencias base en días trabajados entre mujeres y hombres. El coeficiente  $\delta$ , asociado al término de interacción entre el período posreforma y el género femenino, permite identificar el efecto diferencial de la reforma sobre las mujeres en comparación con los hombres. Finalmente, el vector  $X_{it}$  agrupa las variables de control incluidas en el modelo, mientras que  $\theta$  representa el vector de coeficientes que cuantifican el efecto de cada una de estas variables control sobre la variable dependiente.

#### IV. RESULTADOS

El objetivo principal de la reforma laboral aprobada a finales de 2021 era eliminar, o reducir de manera significativa, la dualidad contractual entre trabajadores temporales e indefinidos, característica básica de la configuración institucional del mercado de trabajo español desde mediados de los años ochenta. Con este propósito, esta reforma establece el contrato fijo discontinuo como un instrumento dirigido a proporcionar mayor estabilidad a los trabajadores tradicionalmente sujetos a contratos inestables, sin renunciar a la flexibilidad empresarial. Ante esta transformación normativa, el análisis empírico que se detalla a continuación tiene como objetivo evaluar en qué medida esta modificación en la naturaleza contractual se ha traducido efectivamente en un aumento de la estabilidad laboral analizando para ello los cambios observados en los nuevos CFD tras la reforma.

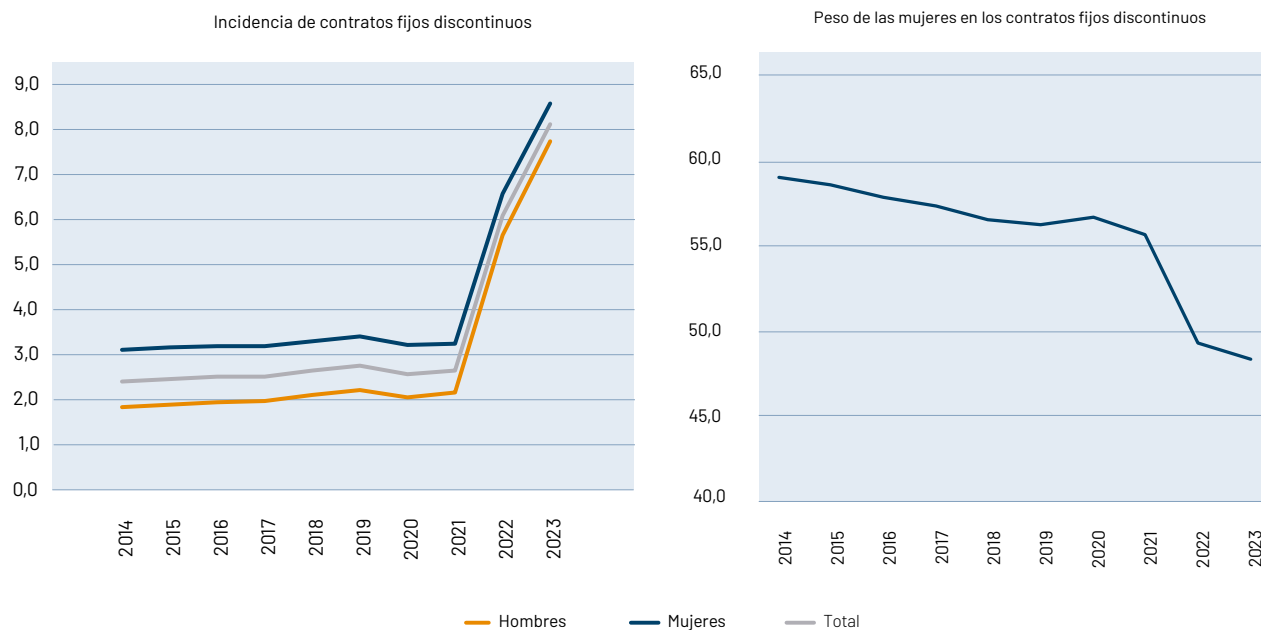
##### 1. Transformación del perfil y composición sectorial del CFD: ¿hacia una reducción de la sobrerrepresentación femenina?

En el período previo a la reforma (2014-2021), la incidencia de los contratos fijos discontinuos se

## GRÁFICO 1

## LA INCIDENCIA Y EL PESO DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS ENTRE LAS MUJERES

En porcentaje



Fuente: MCVL 2014-2023.

mantuvo en niveles relativamente reducidos y estables, situándose en torno al 1,7 por 100 entre los varones y al 3 por 100 entre las mujeres, con una media del 2,3 por 100 del total de las relaciones laborales por año. Como se puede observar en el gráfico 1a., a partir de 2022, se aprecia un incremento sostenido que eleva su proporción al 6 por 100 en 2022 y hasta el 8 por 100 en 2023. Esta tendencia creciente se aprecia de manera paralela para ambos sexos aunque, como muestra el panel gráfico 1b, el peso relativo de las mujeres dentro del conjunto de contratos fijos discontinuos decrece de forma significativa tras la reforma. En particular, durante el período 2014-2021, los CFD estaban claramente concentrados en el colectivo femenino y la participación de las mujeres en el total de estos contratos es estable, próxima al 58 por 100; sin embargo, tras la reforma laboral, se observa una disminución progresiva hasta situarse en el 48,9 por 100 en el período 2022-2023. Este cambio apunta a una modificación en la composición sectorial y ocupacional de la modalidad de contrato fijo discontinuo, que ha dejado

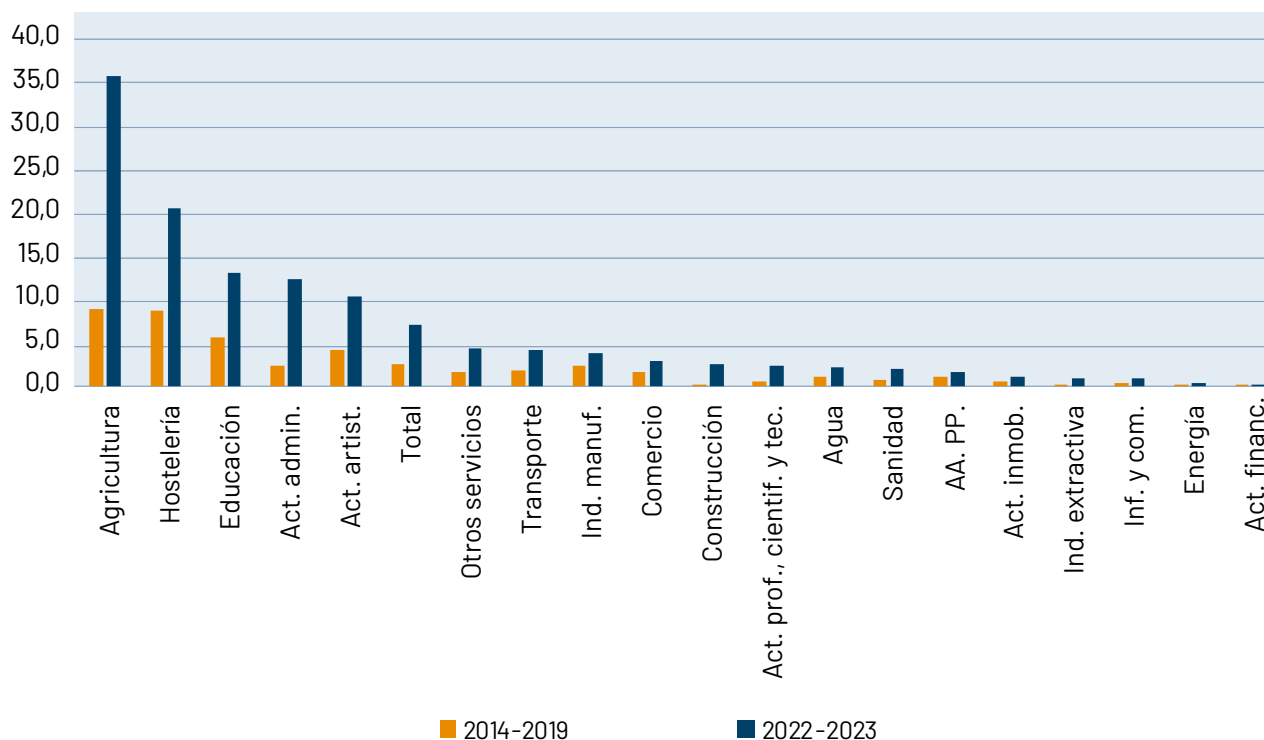
de concentrarse en actividades con alta presencia femenina, para extenderse hacia actividades con mayor participación masculina.

Por edades, en el cuadro n.º A1 del Anexo se observa que, aunque el aumento de la incidencia por grupos de edad es generalizado tras la reforma de 2021, el aumento es aún mucho más acusado entre los más jóvenes. En particular, aunque la incidencia de los CFD ya era algo superior entre los menores de 25 años antes de 2021, se situaba en el 2,3 por 100 frente a valores cercanos al 2 por 100 para el resto de los grupos de edad, a partir de 2022 esta incidencia ha crecido hasta el 17,1 por 100, muy por encima de la registrada en los colectivos de mayor edad. A continuación, se analiza este cambio en la distribución sectorial de los CFD: en el gráfico 2 se muestra la incidencia de los contratos fijos discontinuos por rama de actividad, con detalle a nivel de división de la CNAE-2009 y en el gráfico 3 se presenta el peso de las mujeres en los contratos fijos discontinuos por rama de actividad. Los resultados

GRÁFICO 2

**INCIDENCIA DE LOS CFD POR RAMA DE ACTIVIDAD**

En porcentaje



Fuente: MCVL, 2014-2023.

obtenidos revelan la concentración de los contratos fijos discontinuos en sectores con marcada estacionalidad: la incidencia en agricultura alcanza el 35,9 por 100 en el periodo 2022-2023, frente al 9 por 100 en 2014-2019, mientras que en hostelería se sitúa en el 20,5 por 100, comparado con el 8,7 por 100 del periodo anterior. Este patrón confirma que la reforma ha tenido su principal desarrollo en actividades caracterizadas por alta rotación laboral, donde el contrato fijo discontinuo parece estar sustituyendo modalidades temporales previamente predominantes.

De hecho, se observa claramente cómo el mayor aumento en el uso de los CFD en ramas se ha producido precisamente en algunas de las ramas en las que la ratio de temporalidad ha caído con más intensidad tras la reforma, como la agricultura, la

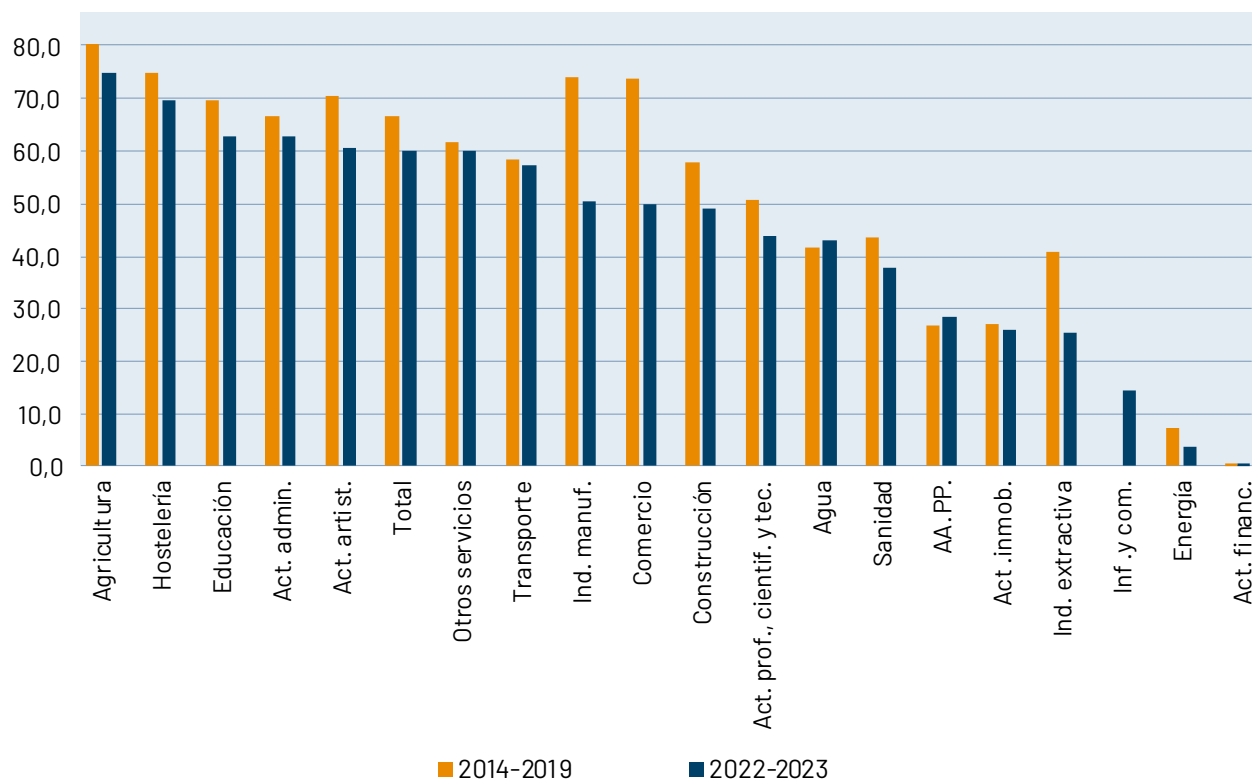
hostelería y la educación. Mencionar aquí el sector de la construcción, donde los CFD han crecido muy poco, lo que refleja que en esta rama el contrato de obra ha sido sustituido por un contrato indefinido de carácter ordinario, pero en el que la finalización de la obra se considera una causa válida para el despido objetivo. De esta forma, al menos parcialmente, la extensión del uso de los CFD ha servido como herramienta sustitutiva a las empresas de los antiguos contratos temporales, como el diseño de la reforma pretendía.

A su vez, los datos que se presentan en el gráfico 3 muestran una disminución global del 57,6 por 100 al 48,9 por 100. Sin embargo, esta variación global oculta realidades sectoriales divergentes. En sectores tradicionalmente feminizados, como sanidad (74,7 por 100) y educación (69,4 por 100),

GRÁFICO 3

**PESO DE LAS MUJERES EN LOS CFD POR RAMA DE ACTIVIDAD**

En porcentaje



Fuente: MCVL, 2014-2023.

la presencia femenina se mantiene elevada, aunque con ligeros descensos. Por el contrario, en los sectores que experimentaron un mayor crecimiento, como agricultura (28,4 por 100) y hostelería (60 por 100), la representación femenina es significativamente menor que en los sectores feminizados, lo que estaría mostrando la reducción en el porcentaje global y evidencia la expansión del contrato fijo discontinuo hacia actividades con mayor participación masculina.

La concentración del CFD en sectores estacionales como la agricultura y la hostelería, sugiere que, aunque la medida ha tenido cierto éxito en ampliar la formalización de empleos, su impacto sobre la segmentación laboral podría ser limitado. En lugar de favorecer de manera general la transición hacia empleos estables, el CFD podría mantener la

precariedad en algunos sectores y grupos, conservando la división entre trabajadores con empleos estables y aquellos con relaciones laborales intermitentes, ahora bajo un contrato formalmente indefinido, pero con empleo discontinuo.

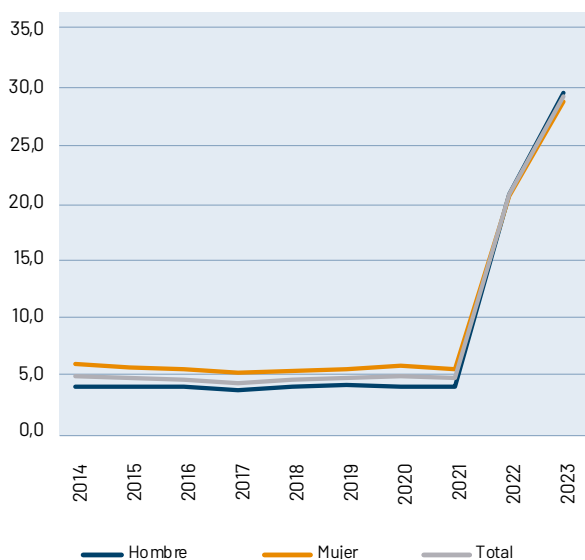
Por comunidades autónomas (véase la tabla A1 del Anexo), el aumento de la utilización de los CFD ha sido también generalizado, aunque cabe destacar el observado en algunas de ellas como Andalucía, Extremadura o Comunidad Valenciana donde la incidencia supera el 6 por 100 tras la reforma para los hombres y se sitúa cerca del 9 por 100 en el caso de las mujeres en estas tres comunidades. Cabe destacar, en todo caso, el caso de las Islas Baleares que ya presentaba la mayor incidencia en el período prerreforma (7,7 por 100 y 9,1 por 100, para hombre y mujeres, respectivamente) y donde después de

GRÁFICOS 4a y 4b

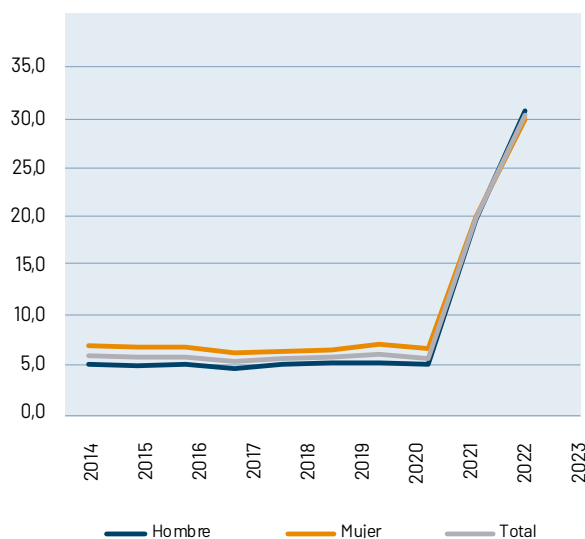
**INCIDENCIA DE LAS ALTAS Y BAJAS DE LOS CFD SOBRE EL TOTAL**

En porcentaje

Incidencia de las altas de contratos fijos discontinuos sobre el total de altas



Incidencia de las bajas de contratos fijos discontinuos sobre el total de bajas



Fuente: MCVL, 2014-2023.

2022 estas incidencias han aumentado hasta el 14,2 por 100 para los hombres y 15,4 por 100 para las mujeres.

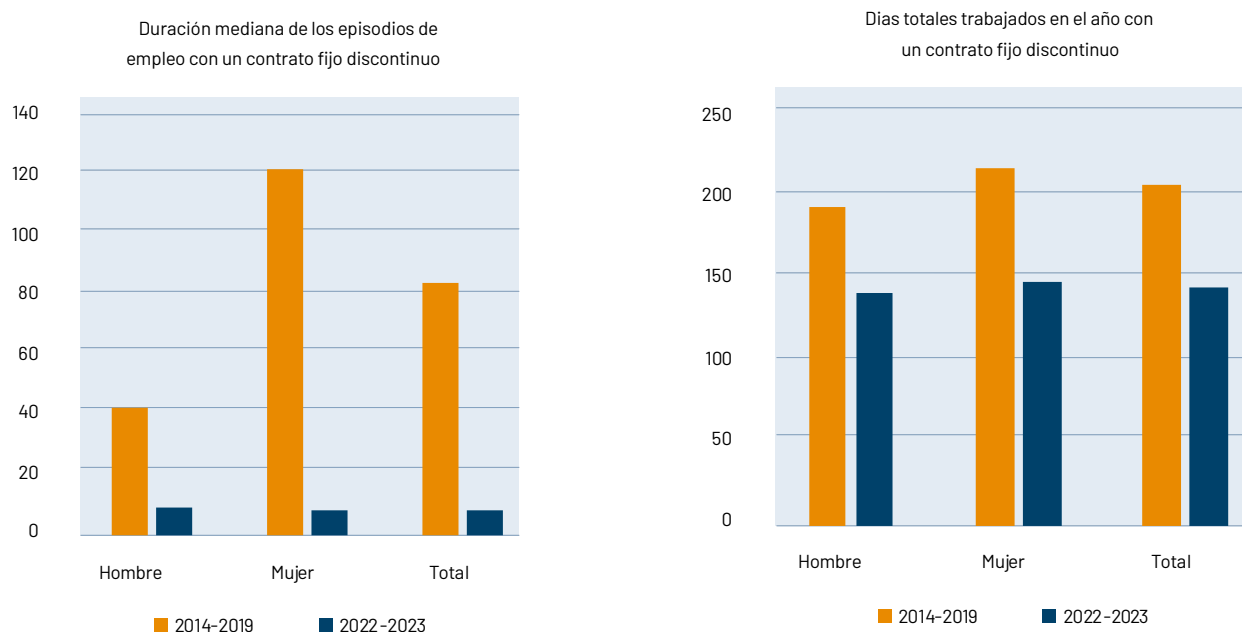
La concentración de los contratos fijos discontinuos en sectores con alta estacionalidad y rotación hace pertinente un análisis detallado de su incidencia sobre los flujos totales de altas y bajas, tal como se recoge en los gráficos 4a y 4b. Antes de la reforma laboral, el peso de esta modalidad de contratación era reducido y estable, con porcentajes que oscilaban en torno al 4 por 100 y 4,6 por 100 tanto en altas como en bajas. Sin embargo, a partir de 2022 se produce un cambio drástico: los fijos discontinuos representaron el 20,4 por 100 de todas las altas y el 18,6 por 100 de las bajas en ese año, alcanzando en 2023 el 29 por 100 y el 29,2 por 100, respectivamente. Este crecimiento paralelo y acelerado en ambos flujos no solo refleja una mayor utilización del contrato, sino también una rotación más intensa, lo que sugiere una trans-

formación significativa en su uso. En Banco de España (2024) se mostraba como la rotación laboral, medida como la ratio de altas y bajas sobre el stock total de ocupados ha crecido entre los CFD hasta prácticamente duplicarse tras la reforma. Este resultado es similar al mostrado en Conde Ruiz *et al.*, donde se encontraba que la estabilidad de los nuevos contratos creados después de la reforma había aumentado levemente como resultado del marcado efecto composición derivado del descenso de la contratación temporal porque, de hecho, la rotación laboral de las diferentes modalidades contractuales, y en especial la de los CFD, había aumentado de forma significativa a partir del año 2022. De hecho, las tasas de baja de los CFD son las más elevadas entre las diferentes modalidades contractuales (Banco de España, 2024) aunque también se han observado leves repuntes en estas tasas entre el resto de las modalidades de contratación indefinida (Banco de España, 2024).

## GRÁFICOS 5a y 5b

**DURACIÓN MEDIANA Y DÍAS TOTALES DE LOS CFD**

En porcentaje



Fuente: MCVL, 2014-2023

Asimismo, los gráficos 5a y 5b recogen, respectivamente, la evolución de la duración mediana de los contratos fijos discontinuos y el total de días trabajados bajo esta modalidad. Los resultados confirman una transformación significativa en la naturaleza de este tipo de empleo. La duración mediana experimenta un cambio drástico entre periodos: mientras en 2014-2019 (1) se situaba en 84 días, con una notable diferencia por sexo (42 días para hombres frente a 122 para mujeres), en el periodo 2022-2023 se reduce abruptamente a solo 8 días, con una virtual igualación entre sexos (9 días para hombres y 8 para mujeres). Esta reducción del 90,5 por 100 en la duración mediana se ve acompañada por el descenso en los días trabajados anuales, que pasan de 209,4 días en 2014-2019 a 145,6 días en 2022-2023. En términos de la duración media, el descenso observado a partir de 2022 es también muy acusado, pero inferior al observado en la mediana, lo que pone de manifiesto la elevada incidencia de episodios de empleo de muy corta duración en los nuevos CFD.

En el cuadro n.º A2 del Anexo, se muestra el porcentaje de episodios de empleo con un CFD cuya duración inferior o igual a una semana, para distintos colectivos, y antes y después de la reforma. Se observa que el porcentaje de CFD con episodios de empleo inferiores a 1 semana ha aumentado desde el 33 por 100 hasta el 49 por 100 después de la reforma. Este aumento se ha producido con especial intensidad entre el colectivo femenino, desde el 28 por 100 hasta el 50 por 100. En cuanto a otros colectivos, se observa que se ha mantenido muy elevada para los jóvenes (59 por 100 entre los menores de 25 años, pero bastante estable respecto al período previo), mientras que ha aumentado para el resto de los grupos de edad. Por cualificación, el aumento reciente de los episodios de corta duración ha sido especialmente intenso entre las de cualificación media y en ramas como la hostelería, la información y comunicaciones las actividades administrativas y las actividades sanitarias.

La elevada presencia de relaciones laborales de tan corta duración tiene implicaciones claras sobre la segmentación del mercado laboral y sugiere que, tras la reforma que limita los contratos temporales, los CFD se estarían utilizando como sustitutos de estos contratos. Esta transición hacia una contratación formalmente indefinida, pero funcionalmente fragmentada, plantea dudas sobre la capacidad del nuevo marco para mejorar la calidad del empleo y la seguridad económica de los trabajadores. De consolidarse a futuro, la normalización de episodios laborales muy breves dificultaría la consolidación de carreras estables, limitando el acceso a prestaciones sociales vinculadas a períodos de cotización continuos. Además, esta dinámica podría estar reforzando una nueva forma de dualidad dentro de la modalidad indefinida, creando una categoría de “indefinidos precarios” cuya experiencia laboral difiere significativamente de la estabilidad tradicionalmente asociada a la contratación indefinida.

Por otra parte, la práctica desaparición de la brecha de género en duración, unida a la radical reducción temporal, plantea serios interrogantes sobre si la reforma ha convertido el contrato fijo discontinuo en una modalidad sustancialmente más precaria y fragmentada que en su configuración anterior y, por tanto, cabría plantearse ampliaciones de la protección al empleo en este tipo de contratos para asegurar que la flexibilidad que las empresas están consiguiendo bajo esta modalidad contractual se conjuga con la necesaria seguridad laboral para los trabajadores

En conjunto, el CFD ha experimentado una reconfiguración profunda, caracterizada por una expansión significativa y un cambio en su composición, que lo sitúa como elemento central en los flujos de contratación. Esta transformación muestra una aparente paradoja: mientras se multiplican los episodios de muy corta duración, la elevada frecuencia de reactivaciones mitiga parcialmente la caída en la intensidad anual de empleo. Esta dualidad entre estabilidad formal y fragmentación efectiva subraya la necesidad de examinar con mayor precisión, mediante análisis multivariable, la verdadera naturaleza de esta nueva realidad contractual.

## 2. Estabilidad laboral e intensidad del empleo: evidencia de brechas de género tras la reforma

A continuación, se analiza en qué medida la caída de la intensidad del empleo de los trabajadores con un CFD mostrada en el gráfico 5b se mantiene una vez que se controla por los cambios en la composición de estos contratos observados tras 2021. Para ello, se hace un análisis de regresión en el que se controla por las características personales de los trabajadores que en algún momento del año han tenido un CFD y se estima el efecto de *dummies* temporales para el período posreforma sobre dos variables de interés: i) el número total de días trabajados en el año con un CFD; y ii) el número total de días trabajados en el año con cualquier tipo de contrato. El objetivo principal es analizar la evolución de la intensidad en el empleo de los trabajadores con un CFD tras la reforma, poniendo especial interés en si estos cambios se han producido de forma diferencial por género.

Los resultados obtenidos se muestran en el cuadro n.º 2. En primer lugar, en términos del número total de días trabajados con un CFD, se observa que, en promedio, para el conjunto del período analizado, la intensidad del empleo bajo un contrato CFD muestra variaciones significativas por colectivos de trabajadores. Así, por ejemplo, el número total de días trabajados en el año con un CFD muestra una relación monótona creciente con la edad, de forma que los trabajadores más jóvenes trabajan menos días al año. Por grupos de cotización a la Seguridad Social, que pueden aproximar el nivel de cualificación de los trabajadores, se observa una relación de U invertida, con los trabajadores en los grupos intermedios mostrando una mayor intensidad de empleo bajo un CFD que los muy cualificados o aquellos con baja cualificación. De forma similar, el CFD ha tendido a utilizarse para períodos más prolongados a lo largo del año entre los colectivos con una antigüedad intermedia en el mercado laboral, entre uno y cinco años, mientras que los recién incorporados, con menos de un año de antigüedad, y aquellos con más de cinco años, muestran un menor número de días de empleo en el conjunto del año. Finalmente, aunque la diferencia es relativamente menor, los trabajadores de nacionalidad extranjera muestran

## CUADRO N.º1

## REGRESIONES SOBRE EL NÚMERO TOTAL DE DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO CON UN CFD

VARIABLES	(1)	(2)	(1)	(2)
	LDAYSFD	LDAYSFD	LDAYSFD	LDAYSFD
<b>Muestra</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>Solo mujeres</b>	<b>Solo mujeres</b>
D_2022_23	-0,525*** [0,000]	-0,510*** [0,000]	-0,511*** [0,000]	-0,250*** [0,000]
Mujeres	0,158*** [0,000]	0,172*** [0,000]	—	—
d_2022_23_mujeres	—	-0,062*** [0,006]	—	—
25-34 años	0,406*** [0,000]	0,407*** [0,000]	0,477*** [0,000]	0,734*** [0,000]
35-44 años	0,609*** [0,000]	0,609*** [0,000]	0,711*** [0,000]	0,971*** [0,000]
45-54 años	0,738*** [0,000]	0,737*** [0,000]	0,855*** [0,000]	1,068*** [0,000]
>55 años	0,866*** [0,000]	0,866*** [0,000]	0,994*** [0,000]	1,123*** [0,000]
d_2022_23_25_34 años	—	—	—	-0,361*** [0,000]
d_2022_23_35_44 años	—	—	—	-0,394*** [0,000]
d_2022_23_45_54 años	—	—	—	-0,285*** [0,000]
d_2022_23_55 años	—	—	—	-0,080*** [0,002]
Ingenieros técnicos, peritos y ayuda	0,015 [0,510]	0,015 [0,497]	-0,033 [0,214]	-0,030 [0,245]
Jefes de administración de taller	0,114*** [0,000]	0,115*** [0,000]	0,084*** [0,003]	0,087*** [0,003]
Ayudantes no titulados	0,173*** [0,000]	0,173*** [0,000]	0,178*** [0,000]	0,176*** [0,000]
Oficiales administrativos	0,013 [0,516]	0,013 [0,514]	0,018 [0,445]	0,016 [0,490]
Subalternos	0,016 [0,440]	0,016 [0,442]	0,067*** [0,007]	0,067*** [0,006]
Auxiliares administrativos	-0,171*** [0,000]	-0,170*** [0,000]	-0,214*** [0,000]	-0,212*** [0,000]
Oficial de 1. <sup>a</sup> y 2. <sup>a</sup> y resto de grupos	0,029* [0,093]	0,028* [0,097]	0,050** [0,015]	0,051** [0,013]
Extranjeros	0,061 [0,120]	0,059 [0,134]	-0,163** [0,011]	-0,166*** [0,009]
1-3 años antigüedad	0,001 [0,930]	0,001 [0,894]	-0,097*** [0,000]	-0,094*** [0,000]
3-5 años antigüedad	-0,020 [0,239]	-0,019 [0,259]	-0,073*** [0,002]	-0,070*** [0,002]
>5 años antigüedad	-0,241*** [0,000]	-0,241*** [0,000]	-0,292*** [0,000]	-0,293*** [0,000]
Constante	4,614*** [0,000]	4,448*** [0,000]	4,484*** [0,000]	4,280*** [0,000]
Observaciones	292,012	292,012	151,959	151,959
R-2	0,107	0,108	0,137	0,139

Notas: Las regresiones incluyen además variables *dummies* por CC. AA. p-valor entre corchetes. \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Fuente: MCVL, 2014-2023

un total de días trabajados en el año con un CFD algo superior al de nacionalidad española. En términos de las diferencias por género, se observa, en primer lugar, que, para el conjunto del período analizado, las mujeres muestran una intensidad de empleo anual algo superior, un 11 por 100, a la de los hombres, una vez se controla por el impacto del resto de características demográficas comentadas previamente. Finalmente, destaca el fuerte descenso de la intensidad de empleo anual de los trabajadores con un CFD. Se estima una caída del 52,5 por 100 en la duración media del conjunto de episodios de empleo en el conjunto del año a partir de 2022, comparado con el período previo. Este resultado llama la atención sobre el posible impacto de la generalización de esta modalidad contractual, que puede conllevar una menor intensidad de empleo para los trabajadores afectados, con consecuencias sobre su renta laboral e integración en el mercado de trabajo.

En la segunda columna de del cuadro n.º 2, se analiza cómo ha evolucionado la diferencia entre géneros en la intensidad del empleo en el período posreforma, introduciendo una interacción entre la *dummy* de género femenino y la del período 2022-2023. Los resultados muestran una caída significativa adicional de la duración del empleo bajo un CFD para las mujeres después de la reforma de 2021, de forma que, en promedio, el número total de días trabajados en el año bajo un CFD para el colectivo femenino se redujo un 6,2 por 100 más tras la reforma que lo observado entre los hombres.

De forma complementaria, este resultado se puede observar también en la columna 3 de del cuadro 2 en la que una regresión como la de la primera columna se ha realizado solo para el colectivo femenino. En primer lugar, cabe mencionar que las diferencias por colectivos son similares cuando el análisis se circunscribe a las mujeres, y la intensidad del empleo bajo un CFD es creciente con la edad y es superior para los grupos de cotización de cualificación intermedia que para los cualificación superior e inferior. No obstante, cabe mencionar que entre las mujeres de nacionalidad extranjera se observa una menor intensidad de empleo y la relación entre la antigüedad. En términos del cambio tras la reforma, como en la regresión anterior,

se observa claramente una caída en el número de días de empleo bajo CFD para las mujeres, que se acerca al 50 por 100. Dentro del colectivo femenino, se puede explorar cómo esta duración ha cambiado para diferentes grupos, por ejemplo, por edades. En la columna 4 de del cuadro n.º 2, se observa que el perfil creciente de la intensidad del empleo con la edad se ha corregido tras la reforma. Así con respecto al grupo de referencia, las mujeres menores de 25 años, en el resto de grupos de edad se ha producido una reducción apreciable y significativa, del número total de días trabajados a lo largo del año con un CFD tras la reforma.

Este análisis ha mostrado una caída significativa de la intensidad de empleo bajo un CFD tras la reforma de 2021, que extendió su uso a más actividades, fomentando la utilización de este contrato como sustituto, al menos parcial, de los contratos temporales, los cuales fueron limitados de manera sustancial en dicha reforma

Ahora bien, cabe pensar que los trabajadores con un CFD en los años posteriores a la reforma pueden tener episodios de empleo bajo otras modalidades contractuales y puede ser relevante, por tanto, analizar la evolución de la intensidad anual del empleo en su conjunto, teniendo en cuenta cualquier otro episodio de empleo de los trabajadores que en algún momento del año han pasado por un episodio de empleo con un CFD. En el cuadro n.º 3 se muestran los resultados de un análisis de regresión como el realizado anteriormente, pero utilizando en esta ocasión como variable dependiente el número total de días trabajados en el año bajo cualquier modalidad contractual por los trabajadores que en algún momento del año han tenido un CFD.

En la primera columna del cuadro n.º 3 se observa un perfil de la intensidad del empleo total en el año por colectivos similar, aunque con algunas diferencias, al comentado previamente cuando se analizaban únicamente los episodios bajo un CFD. En particular, por grupos de edad, todos los colectivos mayores de 25 años muestran una mayor intensidad en el empleo que los más jóvenes, aunque el perfil creciente es menos marcado con la edad y las diferencias entre grupos son inferiores.

## CUADRO N.º2

## REGRESIONES SOBRE EL NÚMERO TOTAL DEL DÍAS TRABAJADOS EN EL AÑO

VARIABLES	(1) LDAYSFD	(2) LDAYSFD	(3) LDAYSFD	(4) LDAYSFD
Muestra	Total	Total	Solo mujeres	Solo mujeres
<i>Dummy_2022_23</i>	-0,098*** [0,000]	-0,095*** [0,000]	-0,098*** [0,000]	-0,170*** [0,000]
Mujeres	-0,005* [0,056]	-0,008** [0,038]	—	—
<i>d_2022_23_mujeres</i>		-0,019*** [0,001]	—	—
25-34 años	0,385*** [0,000]	0,385*** [0,000]	0,392*** [0,000]	0,344*** [0,000]
35-44 años	0,420*** [0,000]	0,420*** [0,000]	0,424*** [0,000]	0,374*** [0,000]
45-54 años	0,435*** [0,000]	0,435*** [0,000]	0,450*** [0,000]	0,387*** [0,000]
>55 años	0,412*** [0,000]	0,412*** [0,000]	0,442*** [0,000]	0,369*** [0,000]
<i>d_2022_23_25_34 años</i>	—	—	—	0,056*** [0,000]
<i>d_2022_23_35_44 años</i>	—	—	—	0,058*** [0,000]
<i>d_2022_23_45_54 años</i>	—	—	—	0,088*** [0,000]
<i>d_2022_23_55 años</i>	—	—	—	0,111*** [0,000]
Ingenieros técnicos, peritos y ayuda	-0,026** [0,017]	-0,026** [0,017]	-0,030** [0,029]	-0,030** [0,029]
Jefes adm. de taller	-0,005 [0,664]	-0,004 [0,682]	0,026* [0,077]	0,028* [0,060]
Ayudantes no titulados	0,024** [0,021]	0,024** [0,021]	0,056*** [0,000]	0,056*** [0,000]
Oficiales administrativos	0,001 [0,888]	0,001 [0,887]	0,012 [0,327]	0,012 [0,310]
Subalternos	-0,021** [0,044]	-0,021** [0,044]	-0,006 [0,639]	-0,005 [0,689]
Auxiliares administrativos	0,019** [0,039]	0,019** [0,038]	0,025** [0,029]	0,025** [0,028]
Oficiales de 1.ª y 2.ª y resto de grupos	-0,044*** [0,000]	-0,044*** [0,000]	-0,044*** [0,000]	-0,043*** [0,000]
Extranjeros	0,023 [0,253]	0,022 [0,261]	-0,051 [0,126]	-0,047 [0,158]
1-3 años antigüedad	0,310*** [0,000]	0,310*** [0,000]	0,290*** [0,000]	0,290*** [0,000]
3-5 años antigüedad	0,299*** [0,000]	0,299*** [0,000]	0,294*** [0,000]	0,294*** [0,000]
>5 años antigüedad	0,305*** [0,000]	0,305*** [0,000]	0,304*** [0,000]	0,302*** [0,000]
Constante	5,223*** [0,000]	5,237*** [0,000]	5,229*** [0,000]	5,271*** [0,000]
Observaciones	292,012	292,012	151,959	151,959
<i>R</i> -2	0,097	0,097	0,096	0,097

Notas: Las regresiones incluyen además variables *dummies* por CC. AA. p-valor entre corchetes \*\*\* p<0,01, \*\* p<0,05, \* p<0,1

Fuente: MCVL, 2014-2023

Por nivel de cualificación, las diferencias también son menores y los más cualificados, en el primer grupo de cotización, tienden a tener una mayor intensidad en el empleo.

En términos de la evolución temporal, como antes, se observa una caída en la intensidad total del empleo de los trabajadores que en algún momento han pasado por un CFD a partir de 2022, que se estima en el 9,8 por 100. En el caso del colectivo femenino, mostraban una intensidad algo superior antes de la reforma, pero tras 2021, la caída en la intensidad en el empleo se estima algo superior para las mujeres (-1,9 por 100). Los resultados de la columna 3 del cuadro n.º 2 muestran la estimación restringida al colectivo femenino y confirman el descenso algo superior para este grupo de la intensidad total de empleo en el año tras la reforma. Por colectivos, cabría destacar el impacto negativo estimado sobre el colectivo de mujeres extranjeras que habrían reducido significativamente su número total de días trabajados a partir de 2022. Finalmente, en la columna 4 del cuadro n.º 2, se observa que, en este caso, el descenso de la intensidad en el empleo tras la reforma se ha producido con más intensidad entre las mujeres más jóvenes, mientras que este descenso muestra un perfil decreciente con la edad para el resto de grupos.

## V. CONCLUSIONES

La reforma laboral de 2021 fomentó el uso del contrato fijo discontinuo como instrumento para reducir la temporalidad y fomentar una mayor estabilidad en el empleo. Este estudio, basado en los microdatos de la *Muestra continua de vidas laborales* para el período 2014–2023, ha analizado la evolución de esta modalidad contractual antes y después de la reforma, distinguiendo entre el período prerreforma, de 2014 a 2021, y el posreforma, de 2022 a 2023, con especial atención a su impacto sobre la estabilidad laboral y las diferencias por género.

Los resultados muestran una transformación significativa del panorama contractual tras la reforma. Entre 2014 y 2021, la incidencia de los contratos fijos discontinuos se mantenía estable en torno al 2,3 por 100 del total de relaciones laborales. A partir de 2022 se produce un incremento pronun-

ciado que alcanza el 6 por 100 en 2022 y el 8 por 100 en 2023, lo que confirma la expansión de esta modalidad tras las restricciones a la contratación temporal. Este crecimiento se acompañó de un cambio en la composición de los trabajadores con contrato fijo discontinuo: la participación femenina, que representaba el 58 por 100 en el período 2014–2021, descendió al 48,9 por 100 en 2022–2023. Este desplazamiento refleja la extensión del uso de este contrato hacia sectores con mayor presencia masculina, especialmente la agricultura y la hostelería. En la agricultura, el porcentaje de relaciones laborales bajo esta modalidad pasó del 9 por 100 al 35,9 por 100 entre los dos periodos, mientras que en la hostelería lo hizo del 8,7 por 100 al 20,5 por 100.

En paralelo, la dinámica del empleo bajo un contrato fijo discontinuo se volvió más fragmentada, caracterizándose por una proliferación de episodios de empleo de muy corta duración y, por tanto, con una elevada rotación. Esta fragmentación se manifiesta en una reducción drástica de la duración mediana de los episodios de empleo, que cayó de 84 a 8 días entre los periodos 2014–2021 y 2022–2023, y en que el porcentaje de episodios con una duración igual o inferior a una semana pasó del 33 por 100 al 49 por 100. En términos del número medio de días trabajados al año bajo esta modalidad, se observó un descenso de 209,4 días a 145,6 días tras la reforma. Asimismo, los contratos fijos discontinuos adquirieron un peso creciente en los flujos brutos de altas y bajas laborales, que se multiplicaron por más de cuatro, pasando de representar alrededor del 4,6 por 100 antes de la reforma al 29 por 100 de las altas y el 29,2 por 100 de las bajas en 2023. En conjunto, estos resultados reflejan que el contrato fijo discontinuo ha ganado mucha relevancia en el mercado laboral español, pero con un patrón de empleo marcado por la brevedad de los episodios de trabajo y una elevada rotación.

Los resultados de las regresiones donde se han analizado los determinantes de la intensidad del empleo (días trabajados bajo CFD y en total) para los trabajadores con al menos un contrato fijo discontinuo a lo largo del año, descontando el efecto de la edad, la antigüedad, el grupo de cotización, la nacionalidad, el sector y la región, confirman estos patrones. En promedio, el número total de días trabajados bajo un contrato fijo discontinuo se redujo

un 48 por 100 en el período posreforma, incluso tras considerar los cambios en la composición de la fuerza laboral. Los coeficientes estimados muestran que la intensidad del empleo bajo este contrato aumenta con la edad, es menor entre los trabajadores jóvenes y sigue una relación en forma de U invertida con la cualificación, siendo más alta entre los grupos intermedios. También se observa que los trabajadores con entre uno y cinco años de antigüedad presentan una mayor intensidad de empleo bajo contrato fijo discontinuo, mientras que los recién incorporados y los de mayor antigüedad muestran duraciones anuales más reducidas. Los trabajadores de nacionalidad extranjera registran un número de días trabajados ligeramente superior al de los nacionales, aunque las diferencias son moderadas.

El análisis por sexo evidencia diferencias significativas. Para el conjunto del período 2014-2023, las mujeres registran una intensidad de empleo anual un 11 por 100 superior a la de los hombres, una vez controlado el resto de las características demográficas y laborales. Sin embargo, la interacción entre el sexo femenino y el período posreforma muestra un efecto negativo y estadísticamente significativo: la intensidad de empleo anual bajo contrato fijo discontinuo se redujo un 9,8 por 100 adicional para las mujeres respecto a los hombres tras 2021. Este resultado indica que la caída de la intensidad del empleo ha afectado de forma más acusada a las trabajadoras. Cuando el análisis se restringe al colectivo femenino, los patrones se mantienen: la intensidad aumenta con la edad y es mayor en los grupos de cotización intermedios, pero es inferior entre las mujeres extranjeras y entre aquellas con menor antigüedad en el mercado de trabajo.

El análisis complementario, que incorpora el total de días trabajados bajo cualquier modalidad contractual por quienes en algún momento del año tuvieron un contrato fijo discontinuo, muestra una tendencia similar. La caída en la intensidad de empleo persiste, aunque es inferior al considerar otros contratos, lo que sugiere que la reducción en la duración del empleo bajo esta modalidad no se ha compensado completamente con mayor actividad en otras modalidades laborales.

No obstante, este análisis presenta algunas limitaciones que deben tenerse en cuenta. El período posreforma analizado es aun relativamente corto, por lo que resulta necesario seguir investigando cuando la reforma lleve más tiempo en funcionamiento y se disponga de datos correspondientes a un horizonte temporal más amplio. La disponibilidad de trayectorias laborales más largas permitiría medir con mayor precisión el impacto de los patrones observados, como la alta rotación y la corta duración de los episodios de empleo, sobre los salarios y la consolidación de las trayectorias profesionales a medio plazo.

## NOTAS

- (\*) Agradecemos la financiación del proyecto PID2021-1235660B-I00.
- (\*\*) Las opiniones y los análisis que aparecen en este documento son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente representan los del Banco de España o el Eurosistema.
- (1) Para evitar el impacto de los años de la pandemia sobre los resultados, se analiza el cambio a partir de 2022 con el efecto medio del período 2014-2019, aunque los resultados se mantienen muy similares si la comparación se realiza incluyendo también los años 2020 y 2021.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arranz, J. M., García-Serrano, C., y Hernanz, V. (2013). How do we pursue "labormetrics"? An application using the MCVL. *Estadística Española*, 55(181), 231-254.
- Banco de España. (2023). *Informe Anual*. <https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anauales/informe-anual/informe-anual-2024.html>
- Banco de España. (2024). *Informe Anual*. <https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/informes-memorias-anauales/informe-anual/informe-anual-2023.html>
- Bentolila, S., Dolado, J. J., y Jimeno, J. F. (2012). Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(1), 4.

- Boeri, T., y Garibaldi, P. (2019).** A tale of comprehensive labor market reforms: evidence from the Italian jobs act. *Labour Economics*, 59, 33-48.
- Cebrián, I., y Moreno, G. (2015).** La efectividad de las reformas laborales en el empleo de los jóvenes. *Revista de Economía Laboral*, 12(1), 128-163.
- Cebrián, I., Moreno, G., y Toharia, L. (2011).** La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida. *Hacienda Pública Española*, 3(198), 103-127.
- Conde-Ruiz, J. I., García, M., Puch, L. A., y Ruiz, J. (2025).** Reforming Dual Labor Markets: “Real” or “Contractual” Temporary Rates? *Labour*, 39(2), 162-187.
- Dolado, J. J., García-Serrano, C., y Jimeno, J. F. (2002).** Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *Economic Journal*, 112(480), F270-F295. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00048>
- Felgueroso, F. (2024).** ¿Cuántos son los trabajadores fijos discontinuos? Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea). 2024, 10.
- Lahera, J. L. (2024).** *Regulación y modalidades de contratos de trabajo fijos discontinuos*. Apuntes Fedea, 2024/05. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea).
- Polavieja, J. G. (2003).** Temporary contracts and labour market segmentation in Spain: An employment-rent approach. *European Sociological Review*, 19(5), 501-517. <https://doi.org/10.1093/esr/19.5.501>
- Toharia, L. (2000).** Employment Patterns in Spain between 1970 and 2001: Past Developments and Midterm Prospects. *International Journal of Political Economy*, 30(2), 82-98.
- Toharia, L. (2005).** *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*. Ministerio de Trabajo e Inmigración, Centro de Publicaciones.

## ANEXO

CUADRO N.º A1

## ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS SOBRE LA INCIDENCIA DEL CFD POR SEXOS Y PERÍODO

Variable	HOMBRES				MUJERES			
	2014-2021		2022-2023		2014-2021		2022-2023	
	Media	SD	Media	SD	Media	SD	Media	SD
<b>Total</b>	<b>0,019</b>	<b>0,137</b>	<b>0,066</b>	<b>0,249</b>	<b>0,032</b>	<b>0,175</b>	<b>0,075</b>	<b>0,263</b>
<b>Grupos de edad</b>								
16-24	0,023	0,150	0,172	0,377	0,025	0,158	0,187	0,390
25-34	0,022	0,145	0,086	0,280	0,025	0,157	0,086	0,280
35-44	0,020	0,140	0,062	0,241	0,026	0,161	0,063	0,243
45-54	0,018	0,133	0,051	0,219	0,038	0,191	0,063	0,243
>55	0,015	0,122	0,041	0,198	0,042	0,200	0,060	0,238
<b>Grupos de cotización</b>								
Ingenieros y licenciados	0,005	0,074	0,011	0,112	0,013	0,103	0,020	0,142
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes	0,012	0,109	0,029	0,167	0,016	0,125	0,036	0,187
Jefes de administración de taller	0,021	0,143	0,039	0,193	0,022	0,145	0,044	0,205
Ayudantes no titulados	0,019	0,138	0,070	0,255	0,038	0,191	0,103	0,304
Oficiales administrativos	0,011	0,103	0,030	0,172	0,015	0,122	0,032	0,177
Subalternos	0,023	0,149	0,076	0,265	0,037	0,190	0,093	0,290
Auxiliares administrativos	0,011	0,105	0,044	0,206	0,015	0,120	0,042	0,200
Oficiales y resto de grupos	0,022	0,148	0,082	0,275	0,045	0,207	0,108	0,310
<b>Ramas de actividad</b>								
Agricultura, ganadería	0,091	0,287	0,359	0,480	0,087	0,282	0,360	0,480
Industrias extractivas	0,001	0,027	0,011	0,106				
Industria manufacturera	0,015	0,123	0,029	0,168	0,043	0,202	0,058	0,234
Suministro de energía eléctrica	0,002	0,048	0,004	0,066	0,000	0,000	0,002	0,044
Suministro de agua	0,008	0,091	0,021	0,143	0,025	0,155	0,027	0,163
Construcción	0,003	0,053	0,029	0,169	0,001	0,030	0,006	0,075
Comercio	0,010	0,098	0,021	0,143	0,023	0,149	0,037	0,188
Transporte y almacenamiento	0,018	0,131	0,041	0,199	0,024	0,153	0,042	0,200
Hostelería	0,060	0,238	0,176	0,381	0,112	0,315	0,232	0,422
Información y comunicaciones	0,003	0,051	0,009	0,094	0,004	0,059	0,010	0,098
Actividades financieras y de seguros	0,000	0,007	0,001	0,030	0,000	0,012	0,001	0,027
Actividades inmobiliarias	0,004	0,061	0,011	0,105	0,007	0,085	0,012	0,109
Actividades profesionales, cie	0,004	0,060	0,019	0,137	0,006	0,078	0,029	0,169
Actividades administrativas	0,012	0,111	0,126	0,331	0,035	0,184	0,123	0,328
Administración Pública	0,010	0,101	0,016	0,126	0,012	0,108	0,016	0,126
Educación	0,039	0,195	0,107	0,309	0,067	0,250	0,145	0,352
Actividades sanitarias y de servicios	0,007	0,081	0,023	0,151	0,008	0,091	0,020	0,140
Actividades artísticas, recreativas	0,041	0,198	0,098	0,297	0,044	0,205	0,112	0,315
Otros servicios	0,012	0,110	0,037	0,189	0,018	0,134	0,048	0,213

CUADRO N.º A1 (continuación)

## ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS SOBRE LA INCIDENCIA DEL CFD POR SEXOS Y PERÍODO

Variable	HOMBRES				MUJERES			
	2014-2021		2022-2023		2014-2021		2022-2023	
	MEDIA	SD	MEDIA	SD	MEDIA	SD	MEDIA	SD
<b>Total</b>	<b>0,019</b>	<b>0,137</b>	<b>0,066</b>	<b>0,249</b>	<b>0,032</b>	<b>0,175</b>	<b>0,075</b>	<b>0,263</b>
<b>Comunidades autónomas</b>								
Andalucía	0,017	0,130	0,085	0,279	0,035	0,184	0,093	0,291
Aragón	0,009	0,096	0,035	0,184	0,028	0,166	0,056	0,230
Asturias	0,007	0,082	0,040	0,197	0,014	0,117	0,046	0,209
Islas Baleares	0,077	0,266	0,142	0,349	0,091	0,287	0,154	0,361
Canarias	0,011	0,106	0,034	0,181	0,034	0,181	0,053	0,223
Cantabria	0,013	0,112	0,043	0,203	0,030	0,171	0,070	0,254
Castilla y León	0,008	0,091	0,030	0,169	0,024	0,154	0,045	0,207
Castilla-La Mancha	0,013	0,113	0,047	0,212	0,032	0,176	0,068	0,253
Cataluña	0,013	0,113	0,042	0,200	0,026	0,160	0,061	0,240
Comunidad Valenciana	0,037	0,188	0,070	0,255	0,054	0,226	0,093	0,291
Extremadura	0,012	0,107	0,062	0,241	0,026	0,159	0,067	0,250
Galicia	0,013	0,111	0,045	0,207	0,021	0,144	0,054	0,226
Madrid	0,007	0,083	0,033	0,179	0,020	0,139	0,052	0,222
Murcia	0,034	0,182	0,074	0,262	0,065	0,246	0,105	0,306
Navarra	0,012	0,108	0,033	0,178	0,025	0,157	0,047	0,212
País Vasco	0,009	0,093	0,027	0,163	0,026	0,160	0,049	0,216
La Rioja	0,005	0,074	0,026	0,160	0,033	0,180	0,061	0,239
<b>Nacionalidad</b>								
Española	0,017	0,129	0,055	0,228	0,031	0,174	0,070	0,256
Extranjera	0,038	0,192	0,132	0,338	0,034	0,181	0,103	0,304
<b>Antigüedad</b>								
Inferior a 1 año	0,029	0,167	0,152	0,359	0,044	0,205	0,142	0,349
1-3 años	0,031	0,173	0,122	0,327	0,045	0,207	0,111	0,315
3-5 años	0,030	0,169	0,111	0,314	0,044	0,205	0,110	0,313
>5 años	0,011	0,107	0,057	0,231	0,020	0,140	0,066	0,249
<b>Observaciones</b>								
Individuos	2.169.352	805.811	1.755.759	663.017	0,007	0,085	0,012	0,109
Relaciones laborales	29.285.235	10.754.564	24.248.721	9.087.927	0,006	0,078	0,029	0,169

## CUADRO N.º A2

## PROPORCIÓN DE EPISODIOS DE EMPLEO CON UN CFD CON DURACIÓN IGUAL O INFERIOR A UNA SEMANA

	2014-2019	2022-2023
<b>Sexo</b>		
Hombre	0,39	0,49
Mujer	0,28	0,50
<b>Grupos de edad</b>		
16-24	0,60	0,59
25-34	0,37	0,51
35-44	0,30	0,44
45-54	0,27	0,44
>=55	0,25	0,39
<b>Grupos de cotización</b>		
Ingenieros y licenciados	0,22	0,35
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes	0,23	0,49
Jefes de administración de taller	0,32	0,62
Ayudantes no titulados	0,19	0,59
Oficiales administrativos	0,24	0,47
Subalternos	0,57	0,60
Auxiliares administrativos	0,45	0,58
Oficiales de primera y segunda y resto de grupos	0,31	0,47
<b>Ramas de actividad</b>		
Agricultura, ganadería, silvicultura	0,06	0,18
Industrias extractivas	0,73	0,04
Industria manufacturera	0,21	0,21
Suministro de energía eléctrica	0,10	0,23
Suministro de agua, actividades	0,12	0,18
Construcción	0,42	0,28
Comercio al por mayor y al por menor	0,15	0,25
Transporte y almacenamiento	0,49	0,45
Hostelería	0,38	0,57
Información y comunicaciones	0,47	0,70
Actividades financieras y de seguros	0,00	0,17
Actividades inmobiliarias	0,39	0,30
Actividades profesionales, cie	0,62	0,78
Actividades administrativas	0,47	0,65
Administración Pública y def	0,03	0,14
Educación	0,10	0,23
Actividades sanitarias y de servicios	0,37	0,53
Actividades artísticas, recreativas	0,65	0,66
Otros servicios	0,44	0,39

CUADRO N.º A2 (continuación)

**PROPORCIÓN DE EPISODIOS DE EMPLEO CON UN CFD CON DURACIÓN IGUAL O INFERIOR A UNA SEMANA**

	2014-2019	2022-2023
<b>Nacionalidad</b>		
Española	0,35	0,54
Extranjera	0,20	0,33
<b>Antigüedad</b>		
Inferior a 1 año	0,43	0,54
1-3 años	0,32	0,53
3-5 años	0,26	0,57
>5 años	0,29	0,47
<b>Total</b>	<b>0,33</b>	<b>0,49</b>