

MERCADO LABORAL/ LA BOLSA DE DEMANDANTES DE EMPLEO CON RELACIÓN LABORAL, EN LA QUE SE INCLUYEN A LOS FIJOS DISCONTINUOS PARADOS, SE HA TRIPLICADO EN LOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS Y CUENTA CON 892.933 PERSONAS A CIERRE DE 2025.

La ilusión óptica de los fijos discontinuos inactivos en el empleo

ANÁLISIS

Gonzalo D. Velarde

El mercado laboral registró a cierre del pasado ejercicio la menor tasa de paro desde el primer trimestre de 2008, un 9,9%, rebajando la cota psicológica del 10%. Al tiempo, se registró el mayor número de ocupados de la serie histórica, con 22,4 millones. Un círculo virtuoso de empleo que ha jalado los años posteriores a la pandemia y que constituye el principal sostén del crecimiento económico español, permitiendo mantener robustas tasas de consumo privado.

Esta tendencia ha tenido lugar, además, tras la entrada en vigor de la reforma laboral aprobada por el Gobierno en 2021, y que desplegó sus efectos de forma completa entrado 2022. Esta regulación consistió, principalmente, en cambiar de forma diametral la estructura de contratos, suprimiendo ciertas figuras temporales de uso recurrente como los contratos por obra y servicio y endureciendo las condiciones del contrato de duración definida ordinario. La consecuencia ha sido que todo el empleo creado entre finales de 2019 y de 2025, con un incremento de 2,5 millones de ocupados, es primordialmente de carácter indefinido. Actualmente, la tasa de temporalidad del empleo privado se sitúa en el entorno del 12%, respecto al 24,5% que registraba en el cuarto trimestre del 2021, según los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Sin embargo, estas rúbricas no impiden el cuestionamiento de hasta qué punto se ha producido un cambio estructural del mercado laboral español. Entre otras cuestiones, por-



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

que la estacionalidad es persistente y las necesidades de empleo temporal asociadas especialmente a los ritmos del sector servicios siguen replicando los picos de creación de empleo y destrucción de contratos. Es aquí donde entre todo el empleo indefinido aparece el contrato fijo discontinuo como el suplente de oro para cubrir esta estacionalidad persistente. Lo que además plantea una duda estadística, ya que si es verdad que los fijos discontinuos inactivos no aparecen en el registro de afiliación, tampoco se anotan como parados –al contar con una relación laboral vigente–. “El fijo discontinuo actúa como una solución intermedia que per-

mite absorber una parte significativa de la demanda de flexibilidad empresarial, manteniendo al mismo tiempo una apariencia de estabilidad contractual”, señalan los expertos de la Fundación Civismo en su reciente estudio *¿Qué esconden los fijos discontinuos?*

Estos expertos apuntan, por lo tanto, que la reforma laboral puede haber terminado con la temporalidad tradicionalmente conocida, pero no con lo que denominan como la “intermitencia del empleo”. Y van más allá asegurando que los fijos discontinuos no necesariamente mejoran los incentivos a la inversión en capital humano “ni la calidad del empleo”.

Afirman desde Civismo que “este cambio normativo [la reforma laboral] convierte al fijo discontinuo en la principal alternativa al contrato temporal en un amplio abanico de actividades”.

La realidad estadística

Una segunda derivada de esta circunstancia que hace que la caída de la temporalidad y la vigencia de los contratos no sea directamente proporcional a una actividad efectiva –aún no se han recuperado el número de horas de trabajo previas a la pandemia– es la cuestión estadística. Aunque el Ministerio de Trabajo dirigido por Yolanda Díaz ha reiterado en va-

Los ocupados con un contrato fijo discontinuo crecen un 77% desde la reforma laboral

rias ocasiones que la fórmula de conteo del paro no ha sido modificada y es similar a la de años previos al actual Gobierno, y es así, también es cierto que nunca antes los fijos discontinuos habían tenido tanta relevancia, incluidos aquellos que se encuentran en una situación de inactividad esperando a ser llamados –pero con contrato en vigor–. Datos procedentes del SEPE solo se han proporcionado a partir de una pregunta en el Senado del PP, por la cual se desveló que a diciembre de 2022 había en España 443.078 fijos discontinuos parados.

A partir de ahí, es difícil extraer cifras concretas de esta estadística –que condiciona el dato de paro efectivo ya que los fijos discontinuos inactivos sí pueden pedir el paro y en cambio no están cotizando a la Seguridad Social–. El dato más aproximado aparece en la serie mensual de demandantes de empleo con relación laboral, que incluye entre los supuestos a los fijos discontinuos parados. Esta ha crecido considerablemente tras la reforma laboral, pasando de 618.267 en diciembre de 2021 a 892.933 en diciembre de 2025, lo que supone un 44% más. No obstante, en esta bolsa de demandantes también aparecen aquellos inmersos en un expediente de regulación de empleo y a finales de 2021 aún se arrastraban numerosos de la pandemia. Por lo que el dato anterior a la reforma sin impacto de los ERTE de la pandemia se remonta a diciembre de 2019. Entonces, los demandantes de empleo con relación laboral eran 301.316, lo que supone que en estos seis años han crecido en un 196%, casi triplicándose. Según los cálculos de los expertos de Civismo en torno a un 45% de los fijos discontinuos se encuentran desactivados, parados. Mientras que los datos del INE sitúan en 666.500 los ocupados activos con un contrato fijo discontinuo, un 78% más que ante de la reforma.

La patronal plantea cambiar los complementos salariales durante la baja para mitigar el absentismo

G. D. Velarde. Madrid

Más controles a los trabajadores de baja, reformar los complementos salariales de los convenios aplicables durante los procesos de incapacidad temporal y aprovechar los recursos de las mutuas, permitiendo incluso que puedan recetar el alta en ciertos casos, son algunas de las propuestas de los empresarios para poner coto al absentismo desbocado.

Cuestiones que Cepyme, la patronal de la pequeña y mediana empresa, pone sobre la mesa en un momento en el

que el Ministerio de Seguridad Social pretende reactivar la negociación tripartita sobre incapacidad temporal y cuando se vislumbra el inicio de las conversaciones con los sindicatos para la renovación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

La patronal ha detectado que el absentismo es uno de los problemas que están impactando con mayor severidad en el tejido productivo. Y, aunque la incidencia es menor en las pequeñas y medianas empresas, según re-

vela el reciente estudio elaborado por la Airef, desde la organización que preside Ángela de Miguel advierten de que en el caso de las micropymes estas ausencias pueden llegar a implicar un frenazo total de la actividad. Por lo que los efectos organizativos y sobre la productividad se agravan.

Cepyme también propone que las mutuas puedan prescribir el alta de los trabajadores

Cepyme pondrá sobre la mesa de negociación en el ámbito bipartito del AENC con los sindicatos la posibilidad de modificar la estructura de complementos salariales vigentes en los convenios colectivos que sirven para completar el sueldo de los trabajadores cuando están de baja. Para que el empleado siga percibiendo el 100% del sueldo durante un proceso de incapacidad temporal.

Al mismo tiempo, las organizaciones empresariales recogen el guante de la Airef, que en su reciente informe

recomienda aprovechar mejor los recursos de las mutuas para descargar el colapso de los servicios públicos de salud, cuya saturación es en muchos casos la causa del alargamiento de los procesos. Ya que estos comprenden desde el diagnóstico y tratamiento, hasta procesos de rehabilitación y, finalmente, la prescripción del alta. Desde Cepyme señalan sobre este aspecto que las mutuas deberían poder dar el alta.



La presidenta de Cepyme, Ángela de Miguel, ayer.