nº 35 (2º Trimestre 2023)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Temporalidad, costes de extinción y fijos discontinuos ¿El fin de la teoría de la dualidad?[1]

Temporary employment, termination costs and discontinuous fixed-term contracts: The end of the duality theory?

Luis Gómez Rufián *Consultar Externo*

Daniel Pérez del Prado *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad Carlos III de Madrid
https://orcid.org/0000-0001-7106-6769

Cita Sugerida: GÓMEZ RUFIÁN, L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: «Temporalidad, costes de extinción y fijos discontinuos ¿El fin de la teoría de la dualidad?». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 35 (2023): 279-303

Resumen

En el presente trabajo tomamos el contrato fijo discontinuo como excusa para valorar hasta qué punto la última reforma laboral está siendo capaz de incidir de forma efectiva sobre el problema de la temporalidad. Aun así, prestaremos especial atención a esta modalidad contractual, a su aportación a esta meta y a los distintos debates que en torno a él se han suscitado.

Palabras clave

fijo discontinuo; temporalidad; dualidad

Abstract

In this paper, we use the fixed-term contract as a pretext to assess the extent to which the latest labour reform has been able to effectively address the problem of temporary employment. However, we will pay special attention to this contractual modality, to its contribution to this goal, and to the various debates that have arisen around it.

Keywords

fixed-term; temporary; duality

1. INTRODUCCIÓN: ¿HA CAMBIADO EL FIJO DISCONTINUO NUESTRO MERCADO DE TRABAJO?

España tradicionalmente ha destacado por sus excepcionalmente elevadas tasas de temporalidad en comparación con el resto de los países de su entorno. A pesar de la reducción del porcentaje de trabajadores contratados bajo modalidades temporales a lo largo de las últimas décadas, nuestro país ha seguido a la cabeza de la Unión Europea, muy por encima de la media.

La cronificación de la temporalidad en nuestro mercado de trabajo ha llevado aparejado numerosos problemas que trascienden de lo laboral y van más allá de este ámbito. La evidencia empírica demuestra que la contratación temporal lleva aparejada una remuneración más baja, una menor inversión en capital humano específico para trabajadores con una antigüedad superior a los tres años y una mayor probabilidad de sufrir un accidente de trabajo, si bien esto no tiene que ver tanto con el tipo de contratación como con las actividades en que se concentra la temporalidad. Asimismo,

[1] Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital" (RTI2018-094547-B-C21) y "Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa (AlgoEquality)" (TED2021-130325A-I00).

Fecha de Recepción: 22/05/2023 - Fecha de Aceptación: 23/05/2023
Pags. 279-303

la excesiva temporalidad de nuestro mercado de trabajo estaría incidiendo en decisiones vitales de los trabajadores como la de la convivencia en común o el momento de entrada en la maternidad[2].

De ahí que las distintas reformas laborales en las últimas cuatro décadas hayan tenido la lucha contra la temporalidad como uno de sus principales objetivos, si no el prioritario. Sin embargo, sus resultados han estado lejos de resultar del todo satisfactorios. Como lacónicamente admitía la última reforma: «hablar de reforma laboral en España es evocar un larguísimo proceso de cambios normativos que no han logrado, sin embargo, acabar con los graves problemas de nuestro mercado de trabajo: el desempleo y la temporalidad».

Quizá sea este el motivo por el que resulta especialmente llamativo que, después de tantos intentos y de tanto debate y propuesta, hayan sido una batería de medidas relativamente sencillas las que, a juzgar por los datos registrados hasta el momento, hayan podido dar un giro de 180 grados a la situación. Paradigma de ello es el contrato fijo discontinuo, una modalidad contractual residual, pensada para el campo y la hostelería, pero que se ha convertido en protagonista público de esta reforma, símbolo del cambio que con ella parece estar produciéndose.

En el presente trabajo tomamos este tipo de contracto como excusa para valorar hasta qué punto la última reforma laboral está siendo capaz de incidir de forma efectiva sobre el problema de la temporalidad. Aun así, prestaremos especial atención a esta modalidad contractual, a su aportación a esta meta y a los distintos debates que en torno a él se han suscitado.

2. EL ORIGEN DEL PROBLEMA DE LA TEMPORALIDAD

El mercado de trabajo español ha venido siendo señalado como un ejemplo en el panorama internacional en torno a la utilización de la contratación temporal como política de empleo y, por ello, de los efectos derivados de tal estrategia de lucha contra el desempleo. España ha sido un experimento real acerca de los beneficios e inconvenientes de la utilización de la temporalidad como forma de creación de empleo y, tras constatar que eran más los segundos que los primeros, sobre las distintas estrategias para lograr un adecuado equilibrio entre contratación temporal e indefinida, contrarrestando las externalidades negativas de aquélla, sin que por ello el mercado laboral pierda flexibilidad.

El Derecho puede influir en el funcionamiento del mercado de trabajo, con la intención de incentivar la creación de empleo, básicamente a través de dos vías. Por una parte, a través de reformas de carácter sustantivo, esto es, regulaciones de distintos aspectos de la relación laboral para, normalmente mediante su flexibilización, mejorar la confluencia entre oferta y demanda. Por otra, mediante medios instrumentales[3], las políticas de empleo propiamente dichas, que intentan lograr el mismo objetivo a través de estrategias muy diversas: incrementando la cualificación de los trabajadores, alterando sus incentivos a la búsqueda de empleo, incidiendo en la estructura de costes de la relación laboral, etc.

La utilización de la contratación temporal como política de empleo entraría dentro de este primer grupo. La estrategia de la temporalidad se puso en marcha con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 pero, sobre todo, a partir de la reforma introducida por la Ley 32/1984, de 2 de agosto[4]. Esta apuesta decidida por la contratación temporal se manifiesta en la medida central de la reforma, el contrato temporal para el fomento del empleo, contrato temporal de naturaleza jurídica no causal, si

[2] Pérez Del Prado, D., «Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, 2014.

[3] Escudero Rodríguez, R., "Estímulos materiales y ayudas instrumentales a la contratación laboral", *Relaciones Laborales*, Nº 1, 1991.

[4] Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 04/08/1984, nº. 186). No obstante, la apuesta por la contratación temporal como forma crear empleo contaba ya con algún antecedente en la legislatura constituyente. Así, *vid.* DD.AA. 1ª y 2ª del Real Decreto Ley 43/1977, de 25 de noviembre sobre política salarial y empleo (BOE 26/11/1977, nº. 283)

bien también destacaron otras figuras contractuales de duración determinada, como los contratos en prácticas y para la formación. No obstante, la situación, en lo que a la tasa de paro se refiere, exigía medidas contundentes y, de ahí, que se haya dicho que del análisis del conjunto de las medidas de esta reforma se perciba «que su principal objetivo era impulsar, casi "a cualquier precio", el empleo»[5].

La más directa y contundente consecuencia fue la elevación de la tasa de temporalidad hasta más de un treinta por ciento, cotas que, si bien no tan elevadas, se han mantenido anormalmente altas prácticamente hasta nuestros días, lo que nos ha venido situando por encima de la media europea[6].

Una vez abierta la espita de la temporalidad[7] con la intención de atajar la difícil situación que atravesábamos en materia de desempleo, no tardaron en aparecer efectos perniciosos indeseados[8]. Para atajarlos se adoptaron una serie de medidas basadas en reformas de índole sustantiva, pero también en políticas de carácter instrumental. El empleo del contrato de fomento de la contratación indefinida, por una parte, y de las bonificaciones, por otra, pretendió alterar la estructura de costes de los contratos de duración indefinida y determinada, intentando reequilibrar la balanza a favor de aquéllos.

A este respecto, el primer paso lo dio la reforma de 1994[9]. Aunque se trata de una reforma con importantes pretensiones (suprime el contrato temporal para el fomento del empleo, autoriza las ETT, amplía las causas de despido o reforma determinados aspectos de la negociación colectiva), lo cierto es que, en lo que hace al empleo, ni se varió la forma de su creación principal (la contratación temporal[10]), ni el mecanismo (la reforma sustantiva)[11]. Dicho esto, se impone inmediatamente después una precisión imprescindible: a pesar de que la contratación temporal sigue siendo un elemento central de nuestro sistema de relaciones laborales, la reforma del `94 marca un punto de inflexión que se consolida tres años después.

En efecto, la reforma de 1997[12], surgida del diálogo social, consolida la tendencia hacia la atemperación de la temporalidad. La reforma distingue, normativamente, el ámbito sustantivo de los

---

[5] Usabiaga, C., "La reforma del mercado de trabajo: el caso español", *Papeles de Economía Española*, nº. 111, 2007, pág. 178.

[6] Dolado, J. J., Jimeno, J. F., "Contratación temporal y costes de despido en España: Lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado", Documento de trabajo, 48/2004, Fundación Alternativas, 2004, pág. 7. Los únicos períodos en los que la tasa de temporalidad se modera coinciden con la crisis de principios de los noventa, mediados de esa misma década, probablemente como consecuencia de la reforma de 1997, a partir de 2006, también como consecuencia de la reforma de aquél año y desde mediados de 2007 y hasta a la actualidad, no porque el problema de la temporalidad continúe mejorando sino porque, como ocurrió a principios de la década de los 90, aunque de forma mucho más acusada hoy, la crisis económica destruyó en primer lugar y de forma más acusa un gran número de contratos temporales.

[7] Pérez del prado, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 42.

[8] Una síntesis de los observados por la doctrina se encuentra en Pérez del Prado, D., «Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», cit., pp. 61-96.

[9] Ley 11/1994, de 19 de mayo, de modificación del Estatuto de los Trabajadores (BOE 23/05/1992, nº. 122)

[10] Segura hace una valoración positiva de la reforma por cuanto trató de atajar la mayor parte de los problemas de la regulación del mercado de trabajo español, si bien atribuye su eficacia limitada, en parte, a un pacto implícito entre patronal y sindicatos para no hacer uso de las medidas flexibilizadoras que la reforma suponía a cambio de moderación salarial. Segura, J., "La reforma del mercado de trabajo español: un panorama", *Revista de Economía Aplicada*, vol. IX, Nº 25, 2001, págs. 173-178. (El artículo también pasa revista a cómo han tratado los principales problemas del mercado de trabajo español desde la perspectiva económica las reformas de 1984 y 1997).

[11] Para un estudio de cómo se utilizó la contratación laboral como principal mecanismo de creación de empleo en este período *vid.* Flórez Saborido, I., *La contratación laboral como medida de política de empleo en España. La creciente flexibilidad en el acceso al empleo*, CES, Madrid, 1994.

[12] Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo (ambos, en BOE 17/05/1991, nº. 118). Sustituidos posteriormente por las Leyes 63 y 64/1997 (ambas, en BOE 30/12/1997, nº. 312).

instrumentos de fomento del empleo, dedicando una norma distinta para cada uno y poniendo así de manifiesto la mayor importancia que estos últimos iban a tener a partir de ese momento.

Del lado sustantivo, se ha subrayado que fue una reforma mucho más enérgica que las anteriores en lo que hace al problema de la temporalidad, pero poco ambiciosa, ya que dejó a un lado la reconfiguración de las principales figuras contractuales de esta tipología, eventual y por obra o servicio[13]. No obstante, eliminó el contrato temporal por lanzamiento de nuevo actividad, introducido en el `84; sustituyó el contrato de aprendizaje por el contrato para la formación o suprimió expresamente la contratación temporal como medida de creación de empleo del art. 17.3 ET. Además, el propósito de limitar la contratación temporal se vio acompañado de algunas otras medidas como la modificación del contrato a tiempo parcial por parte del RDL 15/1998 o de ciertas deficiencias de la normativa reguladora de las ETT por parte de la Ley 29/1999, de 16 de julio[14].

Por lo que hace a lo segundo, los incentivos al empleo (bonificaciones, fundamentalmente), ya hemos señalado que la Ley 64/1997 abrió una nueva etapa en la que éstos gozaron de un mayor impulso dirigido fundamentalmente a incentivar la creación, no de cualquier tipo de empleo, sino el indefinido, y a transformar empleo temporal en estable.

Por otra parte, el siguiente hito normativo debe situarse con una nueva reforma laboral, la de la Ley 12/2001, de 9 de julio[15], que puede caracterizarse por ahondar en las políticas iniciadas en 1997, al otorgar un papel relevante al contrato de fomento de la contratación indefinida y a los estímulos de fomento del empleo[16], línea en la que también incidirá la reforma del año 2006[17]. En efecto, en el plano sustantivo esta reforma se centró en limitar el encadenamiento de contratos temporales y derogar el contrato de inserción. En el instrumental, amplió de forma muy notable el programa de bonificaciones, tanto desde un punto de vista temporal como subjetivo, facilitando el acceso a las mismas mediante la sustitución del sistema de porcentajes por cantidades a tanto alzado y contribuyendo, en general, como se señaló, a reducir en cierta medida la tasa de temporalidad.

Con la nueva década y sin perjuicio de algunas otras medidas intermedias menores, debe destacarse la reforma de la Ley 35/2010 como un paso más en el cierre de la espita de la temporalidad desde el lado sustantivo, a la vez que constituyó, sin embargo, un punto y aparte desde el ámbito instrumental. Así, se procede a una reordenación del programa de bonificaciones, dado su alto coste

[13] Escudero Rodríguez, R.; Morón Prieto, R., "Bonificaciones sociales y contrato de fomento de la contratación indefinida en el marco de la política de empleo: las reformas de 2001 (Leyes 12 y 24/2001 y RDL 16/2001)", *Relaciones Laborales*, n º. 18, 2002, págs. 608-609.

[14] RDL. 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. (BOE 28/11/1998, nº. 285). Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (BOE 1//07/1999, nº. 170).

[15] A grandes rasgos, la reforma, no concertada entre los agentes sociales, procedió a dar un nuevo impulso a la contratación indefinida, reformó el contrato a tiempo parcial, amplió las causas de despido objetivo, a la vez que consolidaba como una modalidad más el contrato para el fomento de la contratación indefinida, al ampliar su ámbito de aplicación subjetiva y al eliminar el límite temporal para su aplicación. Para un análisis del conjunto de esta reforma *vid.* Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.; Valdés Dal-Ré, F.; Casas Baamonde, M. E., "La reforma del mercado de trabajo «para el incremento del empleo y la mejora de su calidad»", *Relaciones Laborales*, Nº 1, 2001. Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.; Valdés Dal-Ré, F.; Casas Baamonde, M. E., "La Ley 12/2001 y la consolidación de la reforma del mercado de trabajo "para el incremento del empleo y la mejora de su calidad"", *Relaciones Laborales*, Nº 2, 2001. Escudero Rodríguez, R., "Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001", *Relaciones Laborales*, Nº 1, 2001. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10/07/2001, nº. 164).

[16] Escudero Rodríguez, R., "El nuevo régimen legal del contrato para el fomento de la contratación indefinida", en García-Perrote Escartín, I. (coord.) *La reforma laboral de 2001 y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el año 2002. La Ley 12/2001 y el ANC 2002*, Lex Nova, Valladolid, 2002, pág. 133.

[17] Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30/12/2006, n. 312)

y su escasa incidencia en lo que a la creación de empleo se refiere[18], pero se vuelve a atacar la temporalidad mediante una nueva restricción al encadenamiento de contratos, la limitación temporal del contrato de obra, el incremento de la indemnización por extinción de contratos temporales, una mejor definición de las causas del despido objetivo o la flexibilización del contrato de fomento de la contratación indefinida (estas tres últimas medidas claramente dirigidas a acercar los costes entre contratos temporales e indefinidos), entre otras[19].

En el mismo sentido caminó la reforma del RDL. 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (posteriormente, Ley 3/2012, de 6 de julio)[20], que no viene más que a ser, en este concreto campo, un paso más en el camino que iniciara la reforma anterior.

Así, de la propia Exposición de motivos se deduce que entre los propósitos de la nueva norma está precisamente la lucha contra la dualidad de nuestro mercado de trabajo. A este objetivo dedicó un capítulo íntegramente, el cuarto, sin perjuicio de que reconociera que las medidas previstas en el capítulo anterior, relativas al fomento de la flexibilidad interna, tenían como finalidad también incidir sobre esta materia por cuanto al eludir el mecanismo del despido como forma de regulación interna de la empresa, se está actuando directamente sobre la causa última de la dualidad, esto es, la diferencia de costes, incluidos los del despido improcedente, entre la contratación fija y la temporal.

Entre las medidas específicas incluidas en el mencionado capítulo IV, destacan el adelanto del fin de la suspensión de la aplicación del límite al encadenamiento de contratos temporales recogida en el art. 15.5 ET[21], aunque tan sólo en seis meses, y la adopción de importantes medidas en materia de despido, como la desaparición de la autorización administrativa previa en caso de despido colectivo y la nueva delimitación de las causas que lo justifican, el fin del conocido como "despido exprés" y la modificación de las reglas relativas a los salarios de tramitación para que sean abonados sólo en caso de opción por la readmisión o la rebaja de la indemnización por despido improcedente[22].

Esta última medida era para la reforma la clave para acabar con el problema de la dualidad pues «la tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido»[23].

---

[18] Sobre la concreta cuestión de las bonificaciones es una referencia inexcusable, Toharia Cortés, L. (dir); Arranz, J. M.; Cebrián, I.; García Serrano, C.; Hernanz, V.; Pitarch, J., *El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, microeconómica e institucional*, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social, 2008. En general, sobre los incentivos o instrumentos económicos de fomento del empleo, Pérez del prado, D., *Los instrumentos económicos de fomento del empleo, cit.*

[19] El tercer gran ámbito de la reforma en el que pretende incidir la reforma es precisamente el desarrollo de mecanismos de flexibilidad interna. Para una visión completa sobre su contenido, *vid.* García-Perrote Y Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre,* Lex Nova, Valladolid, 2010. Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (BOE 18/08/2010, nº. 227 –previamente, RDL. 10/2010, de 16 de junio, BOE 17/06/2010, n 147-)

[20] BOE 11/02/2012, nº. 36 y BOE 07/07 2012, nº.162, respectivamente.

[21] Medida instaurada por el art. 5 del RDL. 1/2011 de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. (BOE 30/08/2011, nº. 208)

[22] Para un análisis más en detalle de la reforma, *vid.* García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J.R. (dirs.), *La reforma 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo,* Valladolid, Lex Nova, 2012.

[23] Exposición de motivos del RDL. 3/2012. Sin embargo, los primeros análisis económicos parecen descartar que le objetivo perseguido por la reforma vaya a lograrse de facto. Así bentolila y jansen apuntan a que, puesto que la diferencia en lo que hace a indemnización por extinción de la relación laboral entre indefinidos y temporales sigue siendo amplia, la reforma hará caer algo la temporalidad media pero el efecto será reducido sobre el paro, puesto que no se han tomado medidas de contención de la contratación temporal. Es más, a corto plazo, predicen que su efecto serán más despidos, con las consecuencias sociales negativas que de ello se derivan. Asimismo, en lo que hace a la volatilidad del empleo, el efecto neto es dudoso, puesto que aunque pueda caer algo la temporalidad media, la

Tanto es así que la vía instrumental, que enterrara la reforma de 2010, resucitó en parte con ésta. Si con la anterior reforma puede afirmarse que, dada la restructuración general del programa de incentivos, éstos dejan de servir, o al menos no lo hacen como finalidad principal, a la lucha contra la temporalidad, para convertirse en un mecanismo de fomento de la contratación (indefinida) de determinados colectivos; esta última supone una nueva evolución en esta concreta materia, pues ya no es que los incentivos aparezcan alejados del propósito de reequilibrar los costes entre modalidades contractuales, sino que tan siquiera sirven ya primordialmente al fomento del empleo de determinados grupos con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Que el núcleo central del nuevo programa de incentivos se vincule al contrato indefinido de apoyo a emprendedores, que se relajen las medidas para el caso de incumplimiento de la obligación de mantenimiento del empleo o que, en general, preponderen los incentivos ligados a modalidades contractuales más que a colectivos, son una muestra de la nueva finalidad adoptada por nuestra política de incentivos al empleo, cual es la de servir a la reducción de los costes laborales.

Es más, que nos encontramos ante un fin de ciclo en lo que a la utilización de las bonificaciones como política de empleo y de reequilibrio de la contratación temporal se refiere, lo demuestra también el RDL. 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad[24], cuya disposición transitoria sexta supuso una auténtica *tabula rasa* en este concreto campo. Así, a partir de su entrada vigor, únicamente las bonificaciones en ella recogidas siguen vigente en nuestro ordenamiento jurídico.

3. EL DEBATE EN TORNO A LA DUALIDAD EN ESPAÑA

De lo dicho hasta aquí se desprende que, al margen de algunas medidas aisladas, la estrategia de lucha contra la temporalidad se ha basado en intentar alterar la estructura de costes de la contratación indefinida y temporal bajo la máxima de que la reducción del gap existente entre una y otra conduciría a su reducción pues esta brecha era la causa del excesivo uso de la contratación temporal.

Ello era lógico si se tiene en cuenta que en el plano teórico se había elaborado una teoría muy robusta al respecto. Lo que podríamos denominar la "teoría de la dualidad" ha venido siendo la dominante en este concreto campo en las últimas décadas. Sin lugar a dudas, ésta no es la única explicación que se ha dado a las altas y persistentes tasas de temporalidad. Al contrario, otras relacionadas con la estructura del sistema productivo o con el tamaño y composición de la oferta laboral han intentado también abrirse paso en el panorama científico[25].

Sin embargo, como decíamos, la que ha resultado más exitosa, al menos a juzgar el número de estudios publicados al respecto, es ésta que se centra en la dualidad. Arrancando de este concepto, que se fija más en los efectos de la temporalidad que en las causas[26], sin embargo, tiene la habilidad de centrar el debate en las diferencias entre fijos y temporales, lo que conduce irremediablemente desde el plano lógico a que cualquier solución haya de descansar en la eliminación o reducción de cualquier diferencia. En realidad, se trata más bien de un enfoque de tipo institucional, esto es, son las instituciones del mercado de trabajo las que explicarían este comportamiento diferencial del caso español respecto del resto de países de nuestro entorno[27]. En este sentido, la mayoría de los estudios

reducción de los costes de despido hace que los contratos indefinidos sean también más inestables. Bentolila, S. y jansen, M., "La reforma laboral 2012: una primera evaluación". *Apuntes Fedea laboral,* nº. 14,febrero 2012.

[24] BOE 14/07/2012, nº. 168.

[25] Un resumen de los principales trabajos, especialmente importantes en el ámbito sociológico, puede encontrarse en García de Polavieja, J., «¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal?: España en perspectiva comparada», *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, 113, 2006, p. 80. El artículo se opone a esta postura y argumenta a favor del factor institucional.

[26] La dualidad se refiere a las diferencias de condiciones de trabajo entre personas trabajadoras fijas y temporales, esto es, a uno de los efectos de la temporalidad.

[27] Bentolila, S.; Dolado, J.J., «Labour flexibility and wages: lessons from Spain», *CEMFI, DT*, No. 9406, 1994; Blanchard, O. J.; Landier, A., «The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in

económicos han venido insistiendo en que ha sido la regulación la causante del exceso de trabajo temporal o, al menos, sería la principal causa, por más que otras pudieran coadyuvar en el mismo sentido, como las de naturaleza macroeconómica o, incluso, algunas de tipo sociológico, que tendría que ver con la asunción una "cultura de la temporalidad" en cuanto al uso de la contratación temporal[28].

Desde la teoría de la dualidad se insiste en que el comportamiento diferencial de nuestro mercado de trabajo en relación a otros países de nuestro entorno (incluso en lo que hace a la generación de empleo o a las altas tasas de paro) se basaría en la diferencia de costes entre la contratación temporal y la indefinida, de los cuales la mayor parte vendrían dados por los diferentes costes de despido o extinción de la relación laboral. De esta forma, la solución a los problemas derivados de la alta temporalidad vendría de la mano de la reducción de la brecha entre ambos.

Que esta explicación se ha convertido en la tendencia principal, o "*mainstream",* lo demuestra el hecho de que, no solamente ha conseguido marcar el debate entre diversas perspectivas científicas o doctrinales, sino que incluso ha sido capaz de materializarse en una propuesta concreta, lo que sin duda la ha potenciado científica, política y socialmente. El conocido como "contrato único"[29] y sus versiones posteriores, a pesar de su denominación, pretendía poner fin a los problemas derivados de la dualidad precisamente a través del acercamiento de las indemnizaciones de despido y extinción de una y otra modalidad de contratación[30].

En este panorama, la reforma laboral del año 2021[31] rompe con este marco teórico para abordar el problema de la temporalidad desde una perspectiva analítica distinta: la causa de la dualidad -y de la temporalidad- es el uso fraudulento de las modalidades temporales de contratación, especialmente el contrato de obra y servicio. Por ello, ataca frontalmente el fenómeno de la temporalidad masivamente fraudulenta mediante dos vías: primero, pasando a prohibir directamente los contratos temporales por cuyo volumen su control de legalidad se escapaba de las capacidades de fiscalización de las autoridades laborales, ejemplificándose ello en los denominados como "de obra y servicio"; y, en segundo lugar, atendiendo a que, en cualquier caso, la economía posee un patrón fuertemente estacional, incentivando la tipología del indefinido fijo-discontinuo.

Los resultados, al menos por el momento, no han podido ser más esperanzadores en lo que hace a la reducción de la temporalidad en nuestro país, tal vez incluso por encima de las expectativas iniciales. Lógicamente, esto tiene múltiples implicaciones, que van, desde analizar el calado de esos cambios y dificultades nuevas que de los mismos pudieran derivarse a los de contenido técnico-científico, que tienen que ver con la refutación total o parcial de las teorías que se han venido

France», *The Economic Journal*, vol. 112, 480, 2002; Dolado Llobregad, J. J.; Jimeno Serrano, J. F.., *Contratación temporal y costes de despido: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*, Fundación Alternativas, 2004.

[28] Toharia Cortés, L. (ed.), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, 2005. Luis Toharia mantuvo que la segmentación del mercado de trabajo español se debe, en mayor medida, a factores relacionados con la demanda de trabajo, más que a las características institucionales del mercado laboral en España

[29] Como bibliografía básica puede consultarse Blanchard, O. J.; Tirole, J., *Contours of Employment Protection Reform*, Social Science Research Network, Rochester, NY, 2003. Bentolila, S.; Dolado, J.J.; Jimeno, J. F., «Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience», *CESifo DICE Report*, No. 4, 2008. Ante las críticas provenientes fundamentalmente del ámbito jurídico (por todos, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., «Sobre el contrato de trabajo "único"», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 2009.), han surgido algunas reformulaciones posteriores: Bentolila, S., *Las modalidades de contratación tras la reforma del mercado de trabajo de junio de 2010*, FEDEA, Madrid, 2010. Conde-Ruiz, I., «Por un contrato de igualdad de oportunidades», *eldiario.es*, 2012.Bentolila, S., «El contrato con indemnizaciones crecientes explicado a los niños», *Nada es gratis*, 2010. Gimeno Díaz de Atauri, P., *El coste del despido: y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2014.

[30] Una hermosa síntesis puede consultarse en Jimeno Serrano, J. F., «La rocambolesca historia del contrato único», *Nada es Gratis*. https://nadaesgratis.es/bentolila/la-rocambolesca-historia-del-contrato-unico

[31] RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30/12/2021, nº. 313).

desplegando para explicar el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo y la formulación y/o desarrollo de nuevas.

Al análisis de estos datos, distinguiendo entre los que provienen de la Seguridad Social y de la EPA, en el caso de ésta especialmente a través de la explotación de sus microdatos, dedicamos los próximos dos apartados[32]. Lógicamente, visto que uno de los protagonistas de esta reforma es el contrato fijo-discontinuo, prestaremos una especial atención a esta modalidad contractual.

No obstante, no debe perderse de vista que, desde la aprobación de la reforma, laboral, la afiliación ordinaria a tiempo completo ha crecido en 1.477.936 afiliados, es decir, el 53,5% del total de incremento de la afiliación indefinida. Los indefinidos permanentes a tiempo parcial y los fijo-discontinuos representan, respectivamente, el 24,6% y el 21,9% restantes en ese crecimiento de la afiliación indefinida total.

4. EL FIJO DISCONTINUO DESDE PERSPECTIVA DE LOS DATOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SU APORTACIÓN AL EMPLEO

Como hemos señalado, con vocación de reconducir un uso masivamente fraudulento de ciertos contratos temporales, la actual reforma laboral incentivó la forma de empleo fijo-discontinuo, de naturaleza indefinida, como un medio de abordar aquellas relaciones laborales especialmente caracterizadas por dinámicas estacionales.

Ha de señalarse, por su gran relevancia en relación a los debates surgidos en torno a esta figura, que la Seguridad Social sólo registra a aquellos trabajadores regidos por la misma que están en situación de llamada. Así, cuando cesa el periodo de actividad, aun manteniéndose el vínculo contractual, dejan de computar en la afiliación (cuestión distinta es si, en ese periodo, se inscriben o no como demandantes de empleo en relación al SEPE o si se auto-reportan como parados o como inactivos en la EPA según los criterios de la misma).

Pues bien, tomando como comparativa los afiliados medios de diciembre de 2021, en tanto que mes previo a la aprobación de la reciente reforma laboral, con los del último mes disponible (abril de 2023), la evolución de esta forma de empleo es la siguiente:

— En términos desestacionalizados, visión que permite comparar meses distintos dada lo relevante dado su ese carácter estructuralmente estacional, el crecimiento es de 543.843 afiliados (+133,4%): desde los 407.742 hasta los 951.585 afiliados.

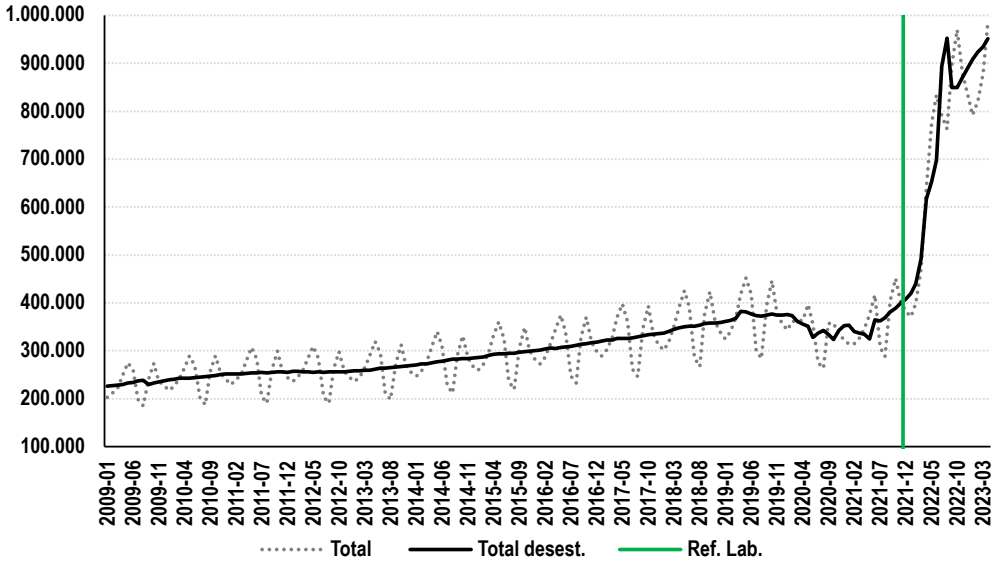
— Si se prefiere en términos brutos, el crecimiento es de 603.672 afiliados (+158,0%): desde los 381.986 hasta los 985.658.

— Así, esta fórmula ha pasado de representar el 2,06% en diciembre de 2021 al 4,60% en abril de 2013 (en este caso, se toman los datos desestacionalizadas tanto para esta forma de empleo como para el agregado dados los diferentes y acusados patrones de estacionalidad de ambas series).

— Por tanto, a pesar de su intenso crecimiento, se trata de una fórmula que no alcanza aun el 5% del empleo total de la economía.

[32] Dado el carácter estacional que sigue poseyendo esta fórmula contractual, las series presentadas como desestacionalizadas lo han sido mediante la metodología TRAMO-SEATS.

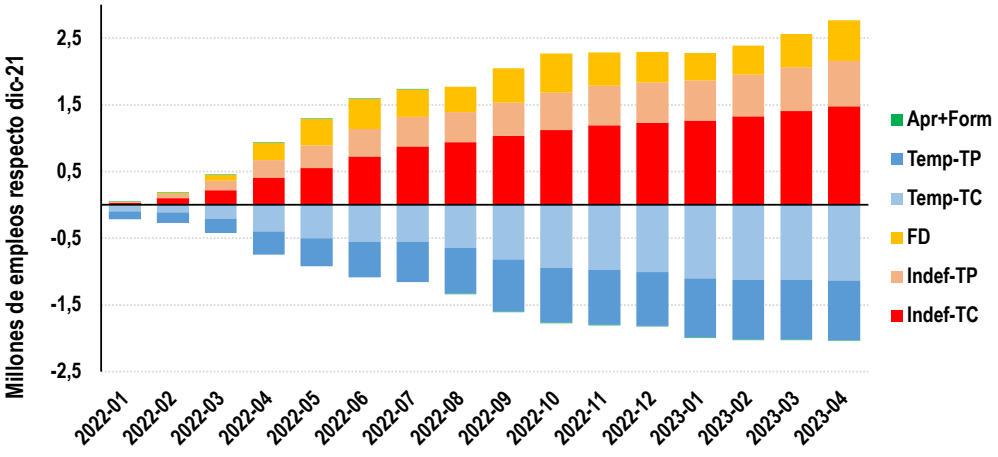
Gráfico 1. Evolución del total de afiliados según sexo (ene09-abr23).



Serie bruta y desestacionalizada. Fuente: MISSM

Sin embargo, a pesar de la espectacularidad de estos datos, no debe caerse, como ya se ha señalado antes, en la a veces erróneamente percibida visión de que la reducción de la temporalidad tiene su causa en el crecimiento de esta forma de empleo. Desde la aprobación de la reforma laboral, el empleo temporal se ha reducido en 2,03 millones mientras que el empleo indefinido ha crecido 2,76 millones. De entre los indefinidos, los permanentes a tiempo completo han crecido en 1,48 millones, los permanentes a tiempo parcial en 0,68 millones y los fijo-discontinuos en 0,6 millones, es decir, sólo los primeros –los de mayor calidad del mercado laboral-, han crecido 2,4 veces más que estos últimos, los fijo-discontinuos (véase Gráfico 2).

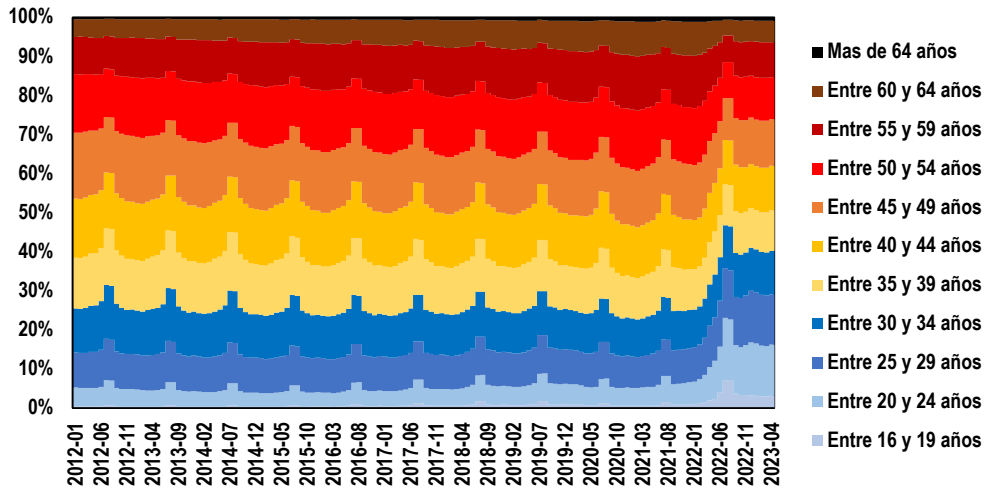
Gráfico 2. Evolución agregada de la afiliación de la Seguridad Social según tipo de contrato de la aprobación de la reforma laboral (ene22-abr-23).



Fuente: MISSM.

Desde la perspectiva de la edad, el incremento de la incidencia del empleo indefinido fijo-discontinuo ha tenido como principal protagonista los estratos jóvenes. Tal y como muestran los siguientes dos gráficos, aquellos afiliados comprendidos entre los 16 a y los 34 años han aumentado en 15 puntos su presencia entre el total de los que los son mediante esta fórmula: de situarse secularmente en torno al 25% hasta alcanzar, ahora, el 40% (47% en agosto de 2022).

Gráfico 3. Distribución porcentual de los F-D (ene12-abr23) según edad.



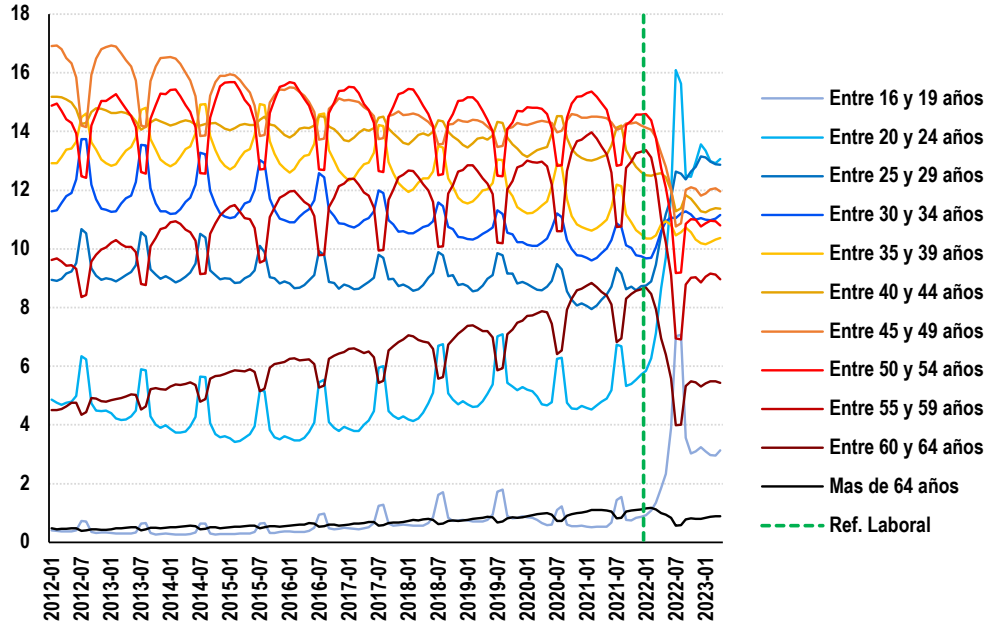
Serie bruta. Fuente: MISSM.

El enorme proceso de "regularización" de contratos temporales en fraude de ley (es decir, formalmente temporales pero materialmente indefinidos) se refleja en la alteración de los diferentes patrones de estacionalidad que venía mostrando cada grupo etario: hasta la reforma laboral de 2021, esta fórmula, mucho más reducida en su uso, servía de objeto para la activación en el empleo de los estratos más jóvenes durante la temporada de verano, tal y como muestran los picos al alza en el peso sobre el total referidos a estos grupos, y que se corresponden, casi absolutamente, con los meses de junio a agosto.

Ahora, tras la reforma y la consecuente recomposición de la estructura del empleo, si bien es cierto que sigue intensificándose el peso de los grupos jóvenes en verano, especialmente, de los menores de 30 años, el conjunto de estratos mantiene una tendencia más estable durante el resto del año, lo que denotaría el papel de esta fórmula en este proceso de regularización y estabilización.

En definitiva, el patrón estacional parece haberse alterado desde uno que se venía caracterizando por la entrada de los jóvenes en verano y su inmediata salida tras finalizar éste a otro en que el conjunto de estratos se estabiliza -dado el crecimiento absoluto de esta fórmula- aunque la temporada de verano siga mostrando una alta incidencia del empleo jóven. Y ello más aun cuando, en relación a lo primero que ha sido comentado al inicio, estos estratos se estabilizan en niveles superiores a los que poseían previamente al cambio normativo.

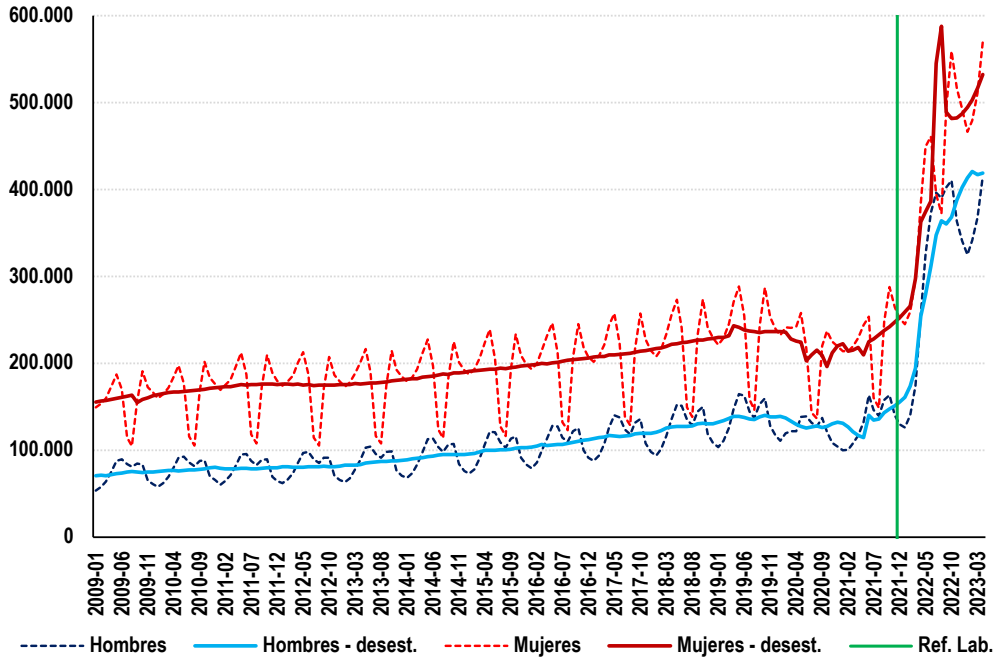
Gráfico 4. Distribución porcentual de los F-D según edad (2012ene-2023abr).



Serie bruta. Fuente: MISSM.

Al margen de lo anterior, el análisis desde la perspectiva de género también arroja resultados significativos. En función del sexo de los afiliados, las mujeres tienen una preeminencia en la contratación de esta fórmula respecto de los varones. A fecha de abril de 2023, en términos brutos, había 570.085 trabajadoras asalariadas mediante este tipo de contrato, frente a los 415.572 varones. Ello supone, porcentualmente, una tasa de feminización del 57,8% en esta fórmula contractual para el mes de abril. No obstante, la aceleración del crecimiento de la incidencia de este tipo de relación laboral, como luego se verá, en secciones de actividad no eminentemente feminizadas, ha acercado sustancialmente la distribución relativa por sexos. Específicamente, en términos brutos, durante los meses de junio y agosto, con una incorporación muy intensa de afiliados mediante esta fórmula especialmente en la hostelería, el porcentaje de hombres llegó a superar levemente al de mujeres: 50,1% frente a 49,9% en julio y 51,2% y 48,8% en agosto a favor de los varones, siendo los únicos momentos de la serie histórica en que ello se ha producido.

Gráfico 5. Evolución del total de afiliados según sexo (09ene23abr).

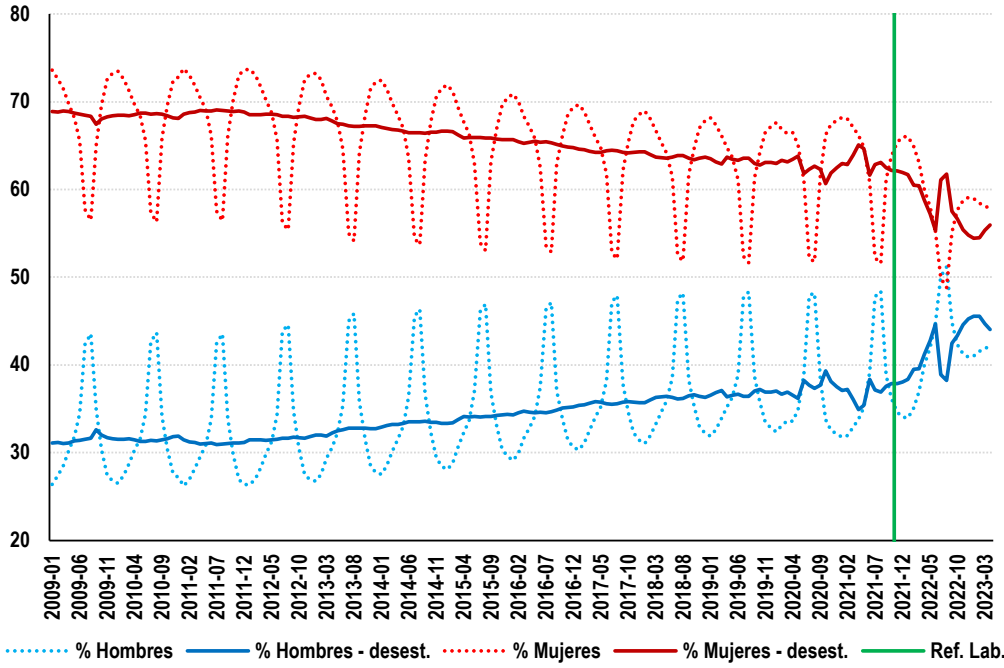


Series brutas y desestacionalizada. Fuente: MISSM

Por tanto, es muy llamativa, como ya pasaría en la confrontación entre trabajadores jóvenes y maduros, el diferente patrón de estacionalidad que se había venido dando según sexos: específicamente, y tal y como se aprecia tanto en términos absolutos como en la serie que refleja la distribución relativa, si bien ambos sexos muestran picos al alza en los meses de mayo (Semana Santa e inicio de la temporada estival), especialmente el de las mujeres se ha venido reduciendo drásticamente en el mes de agosto, es decir, con el final de la temporada turística.

En buena medida, ello podría venir dado, como se verá a continuación en cuanto a la perspectiva sectorial, por la mayor feminización de algunos de los sectores que más han acudido tradicionalmente a esta fórmula. Un caso paradigmático, más allá del evidente de la hostelería, sería el de la educación, con una intensísima rotación en los meses de verano. Ambos sectores, aunque especialmente este segundo, estarían fuertemente feminizados, de ahí la considerable mayor elasticidad del empleo femenino regido por esta fórmula. A la inversa, la industria manufacturera constituiría un sector mucho más masculinizado y con un uso cada vez más reseñable de esta fórmula, pero, sin embargo, comparativamente menor a los anteriores, constituyendo un tipo de dinámica que explicaría las menores oscilaciones del empleo masculino fijo-discontinuo.

Gráfico 6. Evolución del total de afiliados según sexo (09ene-2023abr).



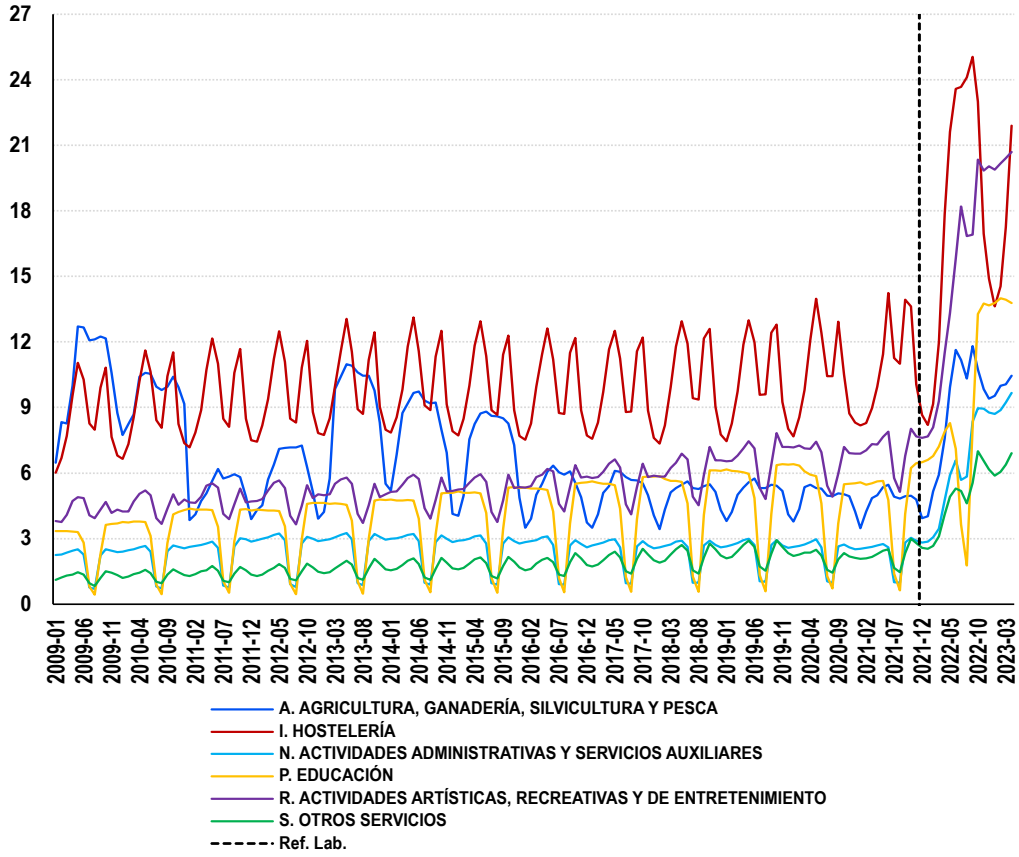
Series brutas y desestacionalizada. Fuente: MISSM

Precisamente si nos adentramos en este enfoque, el de los sectores productivos, podemos observar que la fórmula fijo-indefinido ha sufrido un incremento sustancial de su peso a lo largo del conjunto de secciones de actividad de la CNAE-09. Ahora bien, tanto el tamaño de las mismas, lógicamente, como la propia incidencia dentro de ellas posee cierta heterogeneidad. Así, el mayor tamaño, en el sentido de que la actividad abarque a un número considerable de trabajadores fijo-discontinuos, no está siempre correlacionado con el que el peso de éstos en la misma sea elevado. A modo de ejemplo, el sector agrario posee una incidencia relativamente alta de esta formulación y, sin embargo, abarca tan sólo a entre el 0,8% y el 1,1% de estos trabajadores; en el sentido inverso, la industria manufacturera, que ocupa entre el 6% y el 12% de los fijos-discontinuos tiene, sin embargo, una incidencia relativamente baja, pero creciente, de los mismos.

Correlativamente a ello, puede comprobarse el elemento de análisis que, nuevamente, da cuenta de la dinámica de funcionamiento del fijo-discontinuo, como es el ya mencionado patrón estacional por el que se rige su activación o desactivación. Ahora, estudiando esta "tasa", se comprueba de manera mucho más rica la idiosincrasia de cada sección de actividad.

Como ya se adelantó en la parte referida a la incidencia según sexos, pueden diferenciarse, al menos, dos grupos de secciones antes de la reforma laboral: de un lado, aquellos que pasan activos todo el año a excepción del verano, momento en el cual se produce una intensa salida de llamada, como ocurría en educación, actividades administrativas, otros servicios y, progresivamente, en actividades recreativas y de ocio; del otro, agricultura y hostelería, que muestran una caída en el final de la temporada de verano, si bien en el sector agrario parece que hay un uso más recurrente en lo que fueron los momentos más complicados de la crisis de 2008 en adelante, donde no sólo se incrementó su uso sino que, además, se rompió su patrón estacional ordinario, cayendo únicamente en los meses de cambio de año.

Gráfico 7. Incidencia de la figura del indefinido fijo-discontinuo en la afiliación de las secciones de actividad (ene09-23abr).



Datos brutos. Fuente: MISSM.

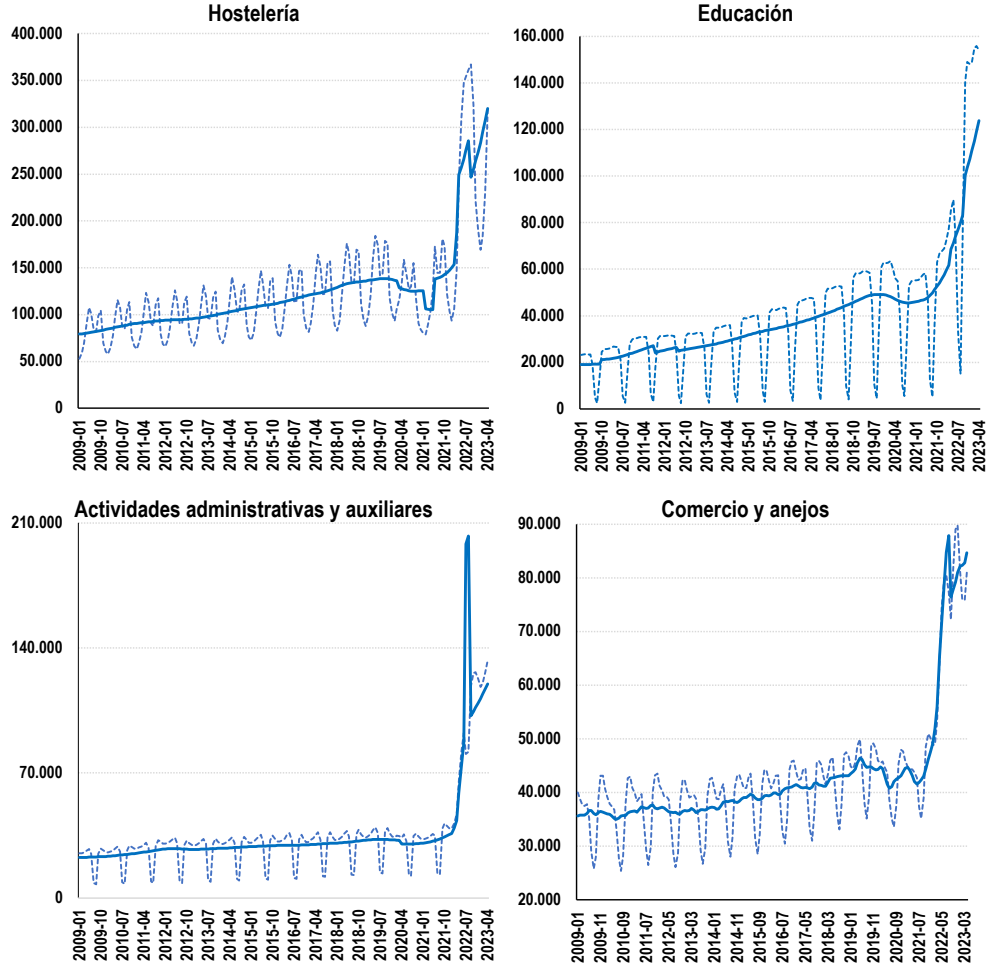
A partir de la reforma laboral, parece claro que hay una recomposición general de los niveles de incidencia, muy mediatizados por la fuerte crecimiento de estos tipos de trabajadores que parecería estar alterando algunos patrones estacionales (Gráfico 7): en hostelería, aunque sigue dándose la prototípica caída de enero, no ha ocurrido así en este agosto con el fin de la temporada de verano (al contrario, alcanza el 24,1%, sólo superado por el 25,0% de septiembre); en educación, parece haber una menor intensidad en la desactivación propia del verano y las vacaciones escolares, pues mientras en el periodo previo de la reforma laboral parecían quedar fuera de llamada la práctica totalidad de fijos-discontinuos del sector, ahora este pico a la baja se da niveles moderadamente más elevados, es decir, parte de éstos siguen en actividad; el mismo cambio de patrón que en hostelería, probablemente por la fuerte relación entre ambas, se estaría dando en actividades recreativas de ocio; finalmente, el sector agrario, las actividades administrativas y la sección "otros servicios" parecerían mantener su patrón estacional.

Teniendo esto en cuenta, si nos centramos en las secciones que mayor número de fijos-discontinuos abarcan sobre el total de los existentes, podemos desentrañar la velocidad de penetración de los nuevos fijo-discontinuos –y, por ende, de la nueva regulación- desde una perspectiva sectorial. Ello permite identificar en cuáles este proceso ha sido más o menos exponencial. Así, serían representativas las siguientes secciones específicamente para el pasado mes abril (en términos brutos):

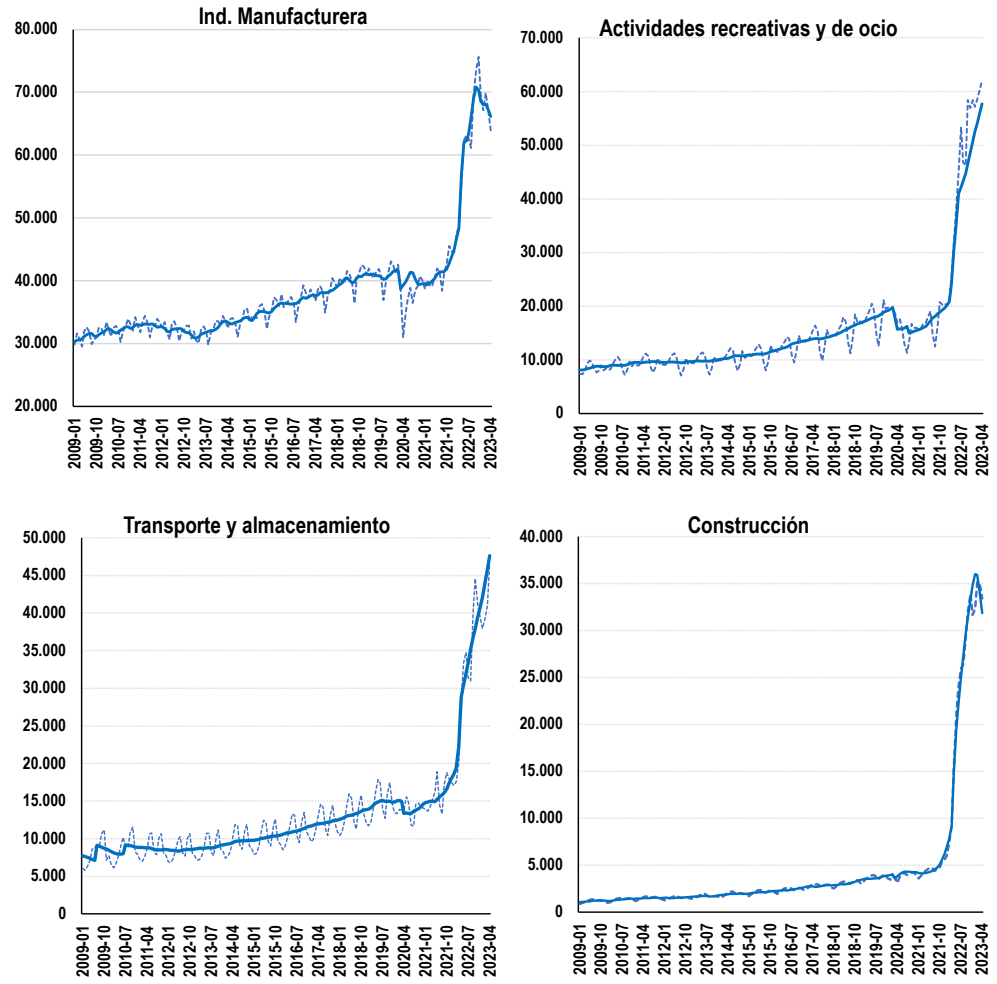
— I. HOSTELERÍA: 319.065
— P. EDUCACIÓN: 154.046
— N. ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES 133.082.
— G. COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS 81.021.
— C. INDUSTRIA MANUFACTURERA 63.960.
— R. ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO: 62.009.
— H. TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO: 46.231
— F. CONSTRUCCIÓN: 33.407

Ahora bien, como se desea estudiar la evolución comparativa entre enero de 2021 y abril de 2022 y, como se ha comprobado, los patrones de estacionalidad son muy diferentes entre secciones, será de utilidad tomar ahora los datos en términos desestacionalizados. De esta manera, se evita que las características prototípicas especialmente de los meses de inicio y final de la serie (en puntuado, la serie original; en línea continua, la desestacionalizada) distorsionen el análisis.

Cuadro 1

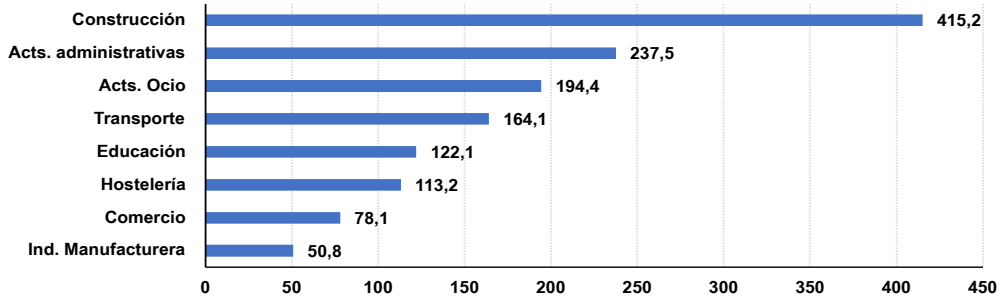


Cuadro 2



De los cuadros anteriores puede comprobarse que la práctica verticalidad del crecimiento en construcción, partiendo además de un nivel sustancialmente bajo de fijos-discontinuos en el seno de la misma, le hace destacarse con claridad respecto del resto de secciones. Ello se observa también claramente en la variación en términos porcentuales a que se refiere el siguiente gráfico.

Gráfico 8. Var% dic21vsabr2022



Fuente: MISSM.

5. EL FIJO DISCONTINUO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DATOS DE LA EPA: LA CONTROVERSIA CON EL DESEMPLEO

El abordaje que realiza la EPA sobre la fórmula indefinida fijo-discontinua permite ir aún más allá del -ya no poco profundo- análisis que habilitan los datos de la Seguridad Social. Específicamente, la EPA permite entrar en variables tanto jurídico-institucionales –por ejemplo, la situación en llamada o no de los asalariados con esta fórmula- como de índole "psicológico" que inciden en la percepción de la calidad del empleo que ofrece la misma: por ejemplo, nivel de conformidad con las condiciones laborales que poseen las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual –utilizando para ello como proxy el deseo o no de cambiar de puesto de trabajo-.

De hecho, la utilización de la EPA permite superar las críticas que se han realizado en relación a los registros del SEPE, según las cuales el hecho la ubicación de los fijo-discontinuos fuera de llamada, incluso percibiendo una prestación, como "demandantes ocupados", supone una suerte de "paro encubierto"[33]. Aunque es cierto que la EPA no está captando aún la totalidad del empleo fijo-discontinuo existente, el hecho de que consiga, si bien a través de sus microdatos, rastrear aquellos asalariados fijo-discontinuos que se encuentran fuera de llamada, también permite, según éstos estén en búsqueda activa de empleo o no para esos periodos, ubicarlos como parados o inactivos (o, incluso, como pluriempleados en otra ocupación). Dicho de otra manera, esta configuración y capacidad de identificación en la EPA entre situación de llamada y de no llamada permite eludir cualquier atisbo de falta de cómputo de parados: si un fijo-discontinuo busca activamente empleo en esa etapa, es decir, si responde a la definición internacionalmente establecida de desempleado/a, pasará a computar como tal y, así, integrarse en la tasa de paro de manera ordinaria.

Por tanto, es la EPA y no, como ha podido hacerse recientemente, el paro registrado, la fuente de estudio de la situación de no llamada de los fijo-discontinuos y la que, como se ha dicho, y ha de incidirse, permite ubicar todas las casuísticas, no cabiendo posibilidad entonces de alteración a la baja las cifras de desempleo desde ninguna de sus perspectivas.

Por contra, la naturaleza y razón de ser del paro registrado y las motivaciones que llevan a los sujetos a inscribirse en él son, aun con su gran utilidad en otros muchos aspectos, de otra índole, sólo parcialmente vinculadas al seguimiento de la coyuntura del mercado de trabajo, de un nivel analítico inferior a la EPA y no permiten una adecuada comparabilidad internacional[34]. De hecho, la propia existencia de fijo-discontinuos en periodos de no llamada que, deliberadamente, decidan no inscribirse en el paro constituye otro motivo de distorsión que hace poco recomendable la utilización de esta fuente a estos específicos efectos.

A estas cuestiones se volverán en la parte final del epígrafe.

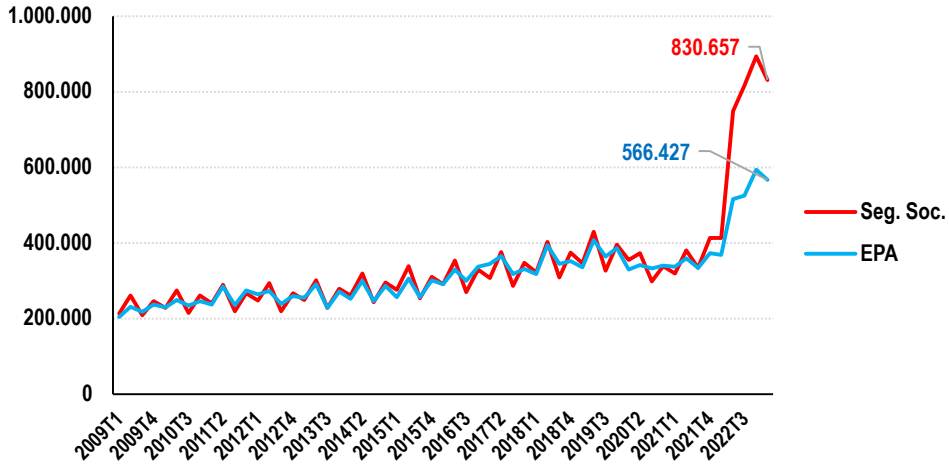
Señalado lo anterior, la explotación de estos datos seguirá el siguiente orden: primero, tras exponer el diferencial absoluto entre trabajadores con esta fórmula según Seguridad Social y EPA y sus causas, se incidirá en la dinámica de activación/desactivación y su patrón estacional desde las particularidades que ofrece esta fuente; segundo, se ofrecerán diversos indicadores que darán muestra del nivel de calidad mayor o menor de que provee esta fórmula en relación a los contratos temporales; finalmente, en tercer lugar, se volverá a la controversia anterior, mostrando la incidencia del desempleo entre los fijo-discontinuos fuera de llamada.

[33] De hecho, se ha llegado a distinguir, en relación a los datos del paro registrado, entre éste y lo que se ha venido a denominar "paro efectivo", definido como «definido como el resultado de sumar al paro registrado el número de demandantes de empleo con relación laboral, intentando aproximar así el paro que se habría observado en ausencia de la reforma debido a la extinción de contratos temporales». Arellano, A.; de la Fuente, A.; García, J. R.; Jansen, M.; Viola, A., *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*, Madrid, 2022, p. 3.

[34] Sobre la distinción entre uno y otro, véase Pérez Infante, J. I., «La medición del desempleo en España: La EPA y el paro registrado», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 21, 2000.

Comenzando por aquel, se puede observar en el siguiente gráfico que, en el último trimestre disponible, según la Seguridad Social (datos trimestralizados), habría 264.000 fijo-discontinuos específicamente en llamada más que los que consigue rastrear la EPA. Con casi toda probabilidad, este gap se deba a la complejidad de esta fórmula contractual y la naturaleza auto-reportada de las respuestas, que podrían estar aun ubicando aun a parte de los indefinidos fijo-discontinuos esencialmente en categorías temporales o en otras situaciones. No obstante, dado que la muestra que es capaz de rastrear la EPA, superior al medio millón de trabajadores, parece lo suficientemente extensa como para dotar de solidez suficiente al análisis

Gráfico 9. Total de F-D (en llamada) según la Seguridad Social y la EPA (09T1-23T1).



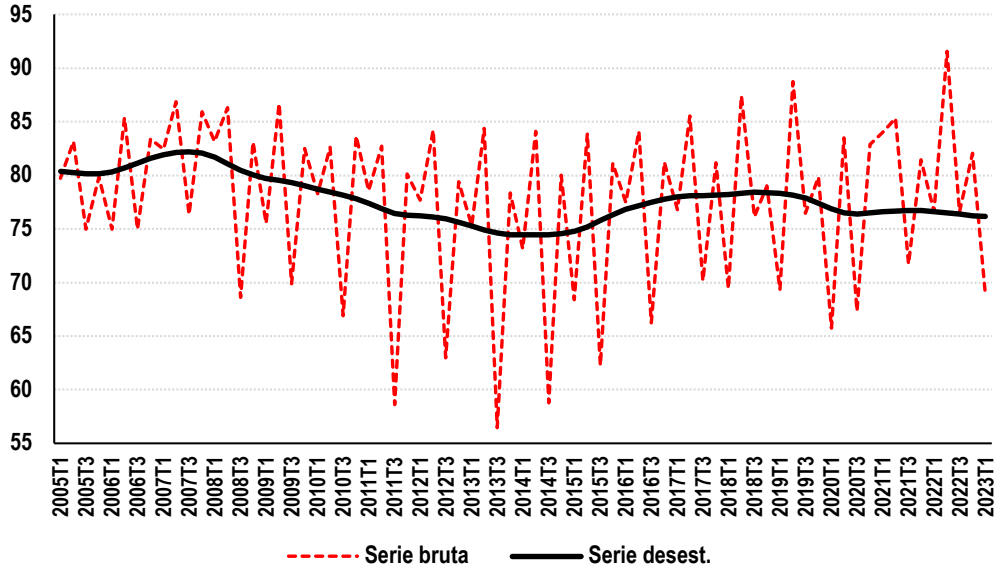
Microdatos EPA-stock (INE) y MISSM.

Incidiendo en esa riqueza de la EPA, en tanto permite la identificación de los fijo-discontinuos en llamada o fuera de ella y, por tanto, poder estudiar las características de la dinámica de activación o desactivación de los mismos, la mecánica es la siguiente: en sus microdatos, la EPA cuestiona al entrevistado por un conjunto de vicisitudes que han hecho que la persona trabajadora–en este caso asalariada- con empleo efectivo como tal, sin embargo, no haya trabajado durante la semana de referencia. Entre tales escenarios se encuentran, por ejemplo, las bajas médicas, el encontrarse en un ERE suspensivo, huelgas, cuestiones climatológicas, etc., y, efectivamente, ser un fijo-discontinuo fuera de llamada. Ello, junto al hecho de que la propia EPA diferencia, también en sus microdatos, entre asariado/a indefinido/a "permanente" y "fijo-discontinuo" puramente activos (similares a los que computa la Seguridad Social), sí permite construir las dos categorías de relevancia a estos efectos: las de los fijos-discontinuos en situación de llamamiento y los que no.

A partir de ello, se aprecia que (Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE 04/08/1984, nº. 186). No obstante, la apuesta por la contratación temporal como forma crear empleo contaba ya con algún antecedente en la legislatura constituyente. Así, vid. DD.AA. 1ª y 2ª del Real Decreto Ley 43/1977, de 25 de noviembre sobre política salarial y empleo (BOE 26/11/1977, nº. 283)10), para el agregado y en términos trimestrales, la situación de llamada o no de estos asalariados es fortísimamente estacional. En términos brutos, durante el primer trimestre de 2023, el 68,7% de los fijos discontinuos se encontraba en actividad, 76,1% en términos desestacionalizados. De hecho, el porcentaje desestacionalizado y, además, corregido de tendencia, que se encontraba en actividad pre-reforma laboral (2005T1-2021T4) es materialmente similar al posterior a la misma (2022T1-

2023T1): 78,1% frente a 76,5%. Ha de recordarse que lo que se analiza en este punto es el patrón de estacionalidad llamada / no llamada, no debiendo confundirse con el realizado en el apartado anterior: niveles de llamada según sexo, edad, sector, etc.

Gráfico 10. Porcentaje de indefinidos/as FD en situación de llamada (05T1-23T1).



Fuente: microdatos EPA-stock (INE).

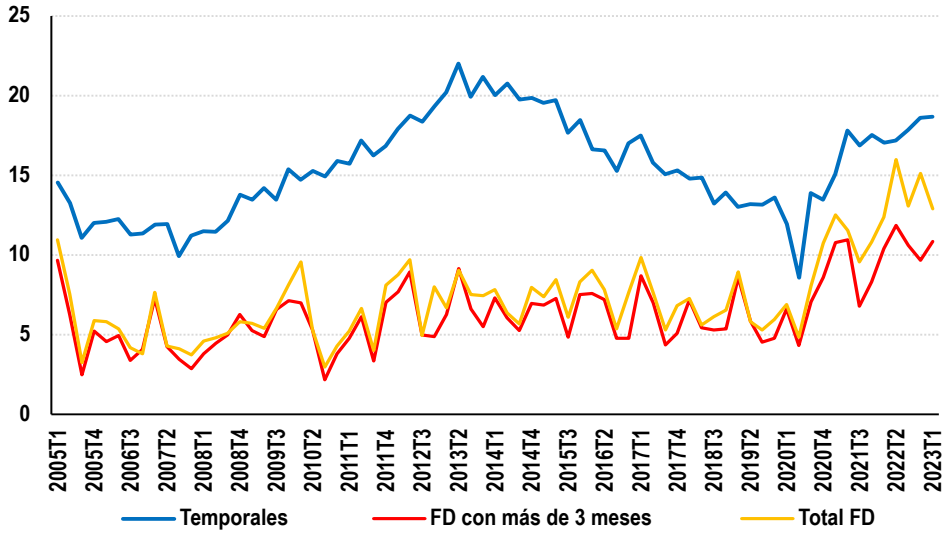
Por tanto, no puede aseverarse que la reforma habría generado, materialmente, un híbrido entre fórmulas indefinidas y temporales que atesorara los derechos de los primeros pero se viera sometido a los índices de rotación de los segundos. Dicho en otros términos, debe rechazarse la afirmación de que los nuevos contratos fijos-discontinuos son iguales o, cuanto menos, cercanos en el plano material a las antiguas fórmulas de obra y servicio temporales, pues su patrón de estacionalidad, con los datos disponibles, se mantiene estable a cómo era previamente al cambio normativo. En caso de que esa tesis se verificara, los niveles de activación habrían de ser mucho menores: los trabajadores estarían contratados mediante esta fórmula porque la reforma "obligaría" a ello, pero fuera de llamada. Como podemos apreciar, ello no ocurre En definitiva, ello no deja de ser una muestra más del enorme volumen de personas trabajadoras que venían estando regidas por contratos temporales en puestos que, materialmente, eran indefinidos.

En consecuencia, se desacreditaría por sí misma la posible hipótesis de estar ante una suerte de "re-etiquetado" de relaciones laborales materialmente temporales a objeto de reducir los niveles de temporalidad pero que, materialmente, seguirían adoleciendo de condiciones de trabajo seguirían siendo similares o muy cercanas a las prototípicamente temporales.

Precisamente, ello se manifestaría también desde la perspectiva de la propia persona trabajadora. Según los mismos microdatos de la EPA, aunque hubo un acercamiento puntual entre las series (probablemente causado por la atracción que suponen los altos contingentes de indefinidos a tiempo completo creados por el mercado laboral), el nivel de incidencia entre los fijos-discontinuos de estar activamente buscando el cambio de trabajo sigue siendo secularmente menor que entre los temporales. Dicho de otra manera, los trabajadores con esta modalidad contractual, dada la asimilación en derechos al resto de indefinidos permanentes, manifiestan una mayor satisfacción con el puesto que los habituales precarios-temporales.

Como muestra el siguiente gráfico, en el primer trimestre de 2023, el porcentaje de trabajadores temporales que estaba en esta situación es del 18,7%, mientras que entre las personas trabajadoras con régimen fijo-discontinuo se encuentra en el 12,9%. De hecho, esta tendencia a la mayor satisfacción con el puesto parece incrementarse según la persona trabajadora se asienta en el puesto: para quienes llevan más de 3 meses en el mismo –ya sea desde la contratación inicial o la renovación de contrato- este porcentaje cae al 10,8%.

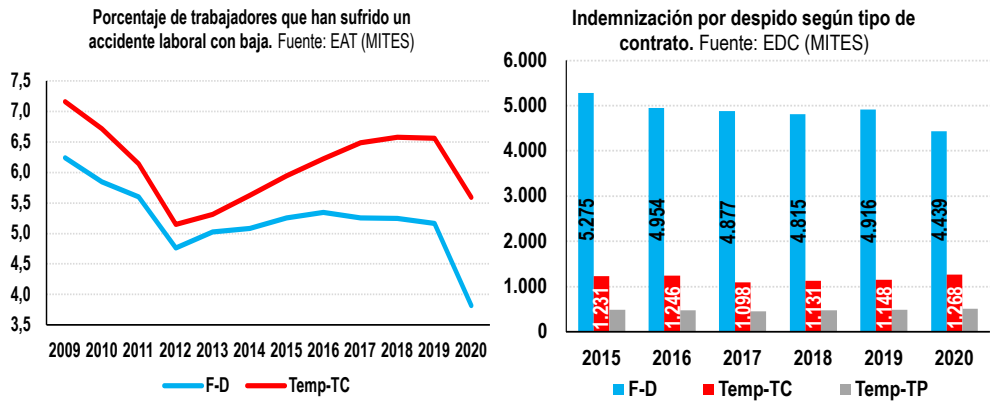
Gráfico 11. Porcentaje de temporales y FD, según antigüedad, que bucan cambiar de empleo (05T1-23T1).



Microdatos EPA-stock (INE).

En este sentido, aunque el crecimiento de la incidencia esta dinámica se da para todos los puestos desde principios de 2021, probablemente espoleados por las mejores condiciones de trabajo que ofrece el mercado laboral tras la reforma de ese año, la menor intendencia entre los fijo-discontinuos derive de otros factores que apuntalan la aseveración de que, ya antes incluso de la misma, se trata de una fórmula de mayor calidad que la temporal: en primer lugar, por su menor índice de siniestralidad; en segundo, porque, dada su naturaleza indefinida, el resultado de las indemnizaciones por despido percibidas son considerablemente mayores a las de los temporales (véase gráfico siguiente).

Gráfico 12



Por cierto que, próxima a esta cuestión del re-etiquetado debe hacerse una advertencia, especialmente para el lector no jurídico. Al hilo de la reforma se han venido publicando una serie de trabajos que desagregan el contrato fijo discontinuo en una suerte de submodalidades[35]. Estas aportaciones deben entender como lo que son, un esfuerzo para clarificar técnicamente la aplicación de la figura o, si se prefiere, del art. 16 ET. Jurídicamente hablando -y en la práctica- no existen diversas modalidades de contrato fijo discontinuo, sino una única que se caracterizaría por aglutinar todas las formas de trabajo estable llamadas a interrumpirse en el tiempo, que es su objeto. Además, la Ley no distingue tipos, ni expresa, ni tácitamente, como sí hace, por ejemplo, el art. 11 ET.

Lo contrario es tanto como afirmar que existen tantas modalidades de, por ejemplo, contrato de compraventa como cosas se pueden comprar con él, lo que nos conduciría, siguiendo a la doctrina clásica y volviendo a la laboral, a una «variedad incontenible y mudable» de especies contractuales[36]. No ha habido, por tanto, en este particular plano, incremento del número de modalidades contractuales, sino más bien lo contrario, un ensanchamiento de la figura que permitiera aglutinar actividades que, ahora con estabilidad, anteriormente estaban condenadas a ser temporales.

Sea como fuere, retornando a la relación entre esta fórmula contractual y el cómputo del desempleo, se trata de un debate en el que se entremezclan numerosas y muy intrincadamente complejas cuestiones: desde la dificultad que es intrínseca a cuestiones como la comprensión de la naturaleza jurídica de la propia fórmula contractual -y, en especial, de su periodo de no llamada- o la de la diferente funcionalidad y objeto de las distintas fuentes estadísticas (en este caso, paro registrado del SEPE y EPA del INE), la configuración interna de las mismas a efectos de esta específica forma de relación laboral asalariada, etc.

Específicamente, como ya se ha señalado, ha existido cierto énfasis en denunciar un supuesto "maquillaje" estadístico del paro registrado bajo la tesis ya anteriormente expuesta: dado que los trabajadores con esta fórmula contractual, cuando se encuentran fuera de llamada, no computan como parados en el SEPE -y ello aunque puedan estar percibiendo una prestación por desempleo (en caso de haber devengado tal derecho)-, se estaría ocultando un considerable número de parados desde la aprobación de la reforma laboral. Específicamente, en tales términos se expone la Proposición no de Ley de 14 de abril de 2023, relativa a "relativa a actualizar y adaptar las estadísticas de empleo a la realidad del mercado laboral". Según ésta, se denuncia la imposibilidad de «hacer un seguimiento de la evolución del mercado de trabajo sin trampas ni maquillaje» ante el hecho de que, esta regla en relación al SEPE, supone que, dado que «los fijos discontinuos se han multiplicado […] lo que queda reflejado en las estadísticas ya no concuerda con la realidad del mercado de trabajo». Esta suerte de ocultación oscilaría en torno a los 450.000 a principios de año[37].

Señalado ello, deben recordarse varias cuestiones antes de exponer definitivamente los resultados de la explotación de los microdatos de la EPA y, de nuevo, cómo ésta, por automatismo dada su propia configuración, invalida esa tesis: primero, que esta forma de cómputo en el SEPE viene siendo inalteradamente la misma desde 1985, de modo que no puede existir ese maquillaje, ocultación o falseamiento; segundo, que, precisamente, si existen diferentes fuentes estadísticas sobre un mismo fenómeno complejo como es el desempleo, ello tiene su causa en disponer de todas las herramientas posibles para poder capturar la totalidad de las diferentes implicaciones y proyecciones

[35] Goerlich Peset, J. M., «La reforma de la contratación temporal», en Mercader Uguina, J.R., de la Puebla Pinilla, A., Goerlich Peset, J. M. (eds.) *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 70-93; Lahera Forteza, J., «Las cinco modalidades del nuevo contrato de trabajo fijo-discontinuo», *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 180, 2022, Editorial Observatorio.

[36] Alonso Olea, M.; Casas Baamonde, M. E., *Derecho del trabajo*, Civitas, Madrid, 2005, p. 77.

[37] Boletín Oficial de las Cortes Generales Serie D: General, https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-607.PDF, págs. 36 y 27.

del mismo[38]. Y es en este segundo punto donde la combinación entre EPA y paro registrado, y no una visión centrada únicamente en el segundo, permite dicha comprensión integral y correcta del mismo.

En relación a la crítica al paro registrado (SEPE), ha de recordarse, primero, que se trata de un registro administrativo de adscripción (normalmente) voluntaria cuya función es cuantificar a las personas trabajadoras que, incluso ocupadas o no, desean ser demandantes de empleo a efectos prestacionales, formativos o de promoción profesional. En él los trabajadores fijo – discontinuos fuera de actividad, específicamente, como ya se ha dicho, no se incluirían –en base a esa metodología con casi cuatro décadas de existencia- en la categoría genérica de "parados registrados" sino, y sólo en caso de decidir voluntariamente los trabajadores acudir al SEPE a inscribirse, en la de "demandantes con relación laboral" (o, en términos similares, "demandantes ocupados"). Los paralelismos con los trabajadores en ERTE, son apreciables de manera palmaria (de hecho, éstos se incluyen también en esta categoría). Por ello, y porque dicha categoría incluye una multiplicidad de supuestos que, además, pueden solaparse entre sí[39], ni siquiera la cifra de demandantes ocupados es representativa de los fijo-discontinuos fuera de llamada ni, consecuentemente, de un posible número de parados eventualmente "ocultados".

A ello ha de añadirse, como ya se al inicio y hace unas pocas líneas, que la mera existencia de fijo-discontinuos fuera de llamada voluntariamente no inscritos en el SEPE, sea cual sea su motivación, de nuevo, hace adolecer a esta fuente, per se, de dificultades de rastreo de estos trabajadores incluso si se operaran sobre la misma las modificaciones que se señalan como teóricamente necesarias. Ello, por supuesto, no invalida esta fuente para el estudio del mercado laboral en numerosísimas perspectivas, pero si focaliza en no ser la adecuado al respecto de esta específica problemática.

De hecho, desde la perspectiva estrictamente jurídica, el estar, llegado el caso, pudiendo percibir una prestación, no ha de llevar al error de entenderlos como equiparables a un parado que, también, pueda eventualmente estar cobrándola: los fijo-discontinuos no en llamada poseen una vigente relación laboral, estén o no cobrando una prestación, de manera similar, como se ha señalado, a los trabajadores en ERTE (respecto de los cuales, sin embargo, no ha habido debate en torno a que hayan de ser considerados como parados); por su parte, los parados registrados, también estén o no cobrando una prestación, no poseen una relación laboral. De hecho, esta segunda situación ha sido la que tradicionalmente ha estado cubierta, cumpliendo los requisitos, por el sistema de protección por desempleo. La primera, la de los fijos discontinuos, lo está hoy en día por haberse ampliado el ámbito de aplicación del concepto de situación legal de desempleo (art. 267 LGSS), no porque por naturaleza le correspondiera. No en vano, la protección por desempleo, en su origen, se dispensaba a pudiendo y queriendo trabajar, perdieran su empleo[40].

Expuestas las cuestiones controvertidas en torno al paro registrado a estos específicos efectos, corresponde desarrollar la manera en que la EPA, como ya se ha señalado, permitir rastrear todas las posibles situaciones de los fijo-discontinuos fuera de llamada en el mercado de trabajo a través de las tres categorías básicas del mismo: inactivos, parados y ocupados. Así, estos individuos podrán clasificarse

1) como parados, en caso de que estén activamente buscando otro empleo durante el periodo de no llamada.

2) como inactivos, en caso de que no.

[38] Pérez Infante, J. I., «La medición del desempleo en España», cit., pp. 15-58; «¿Por qué el paro registrado supera al paro de la EPA?», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 71, 2008, pp. 53-65.

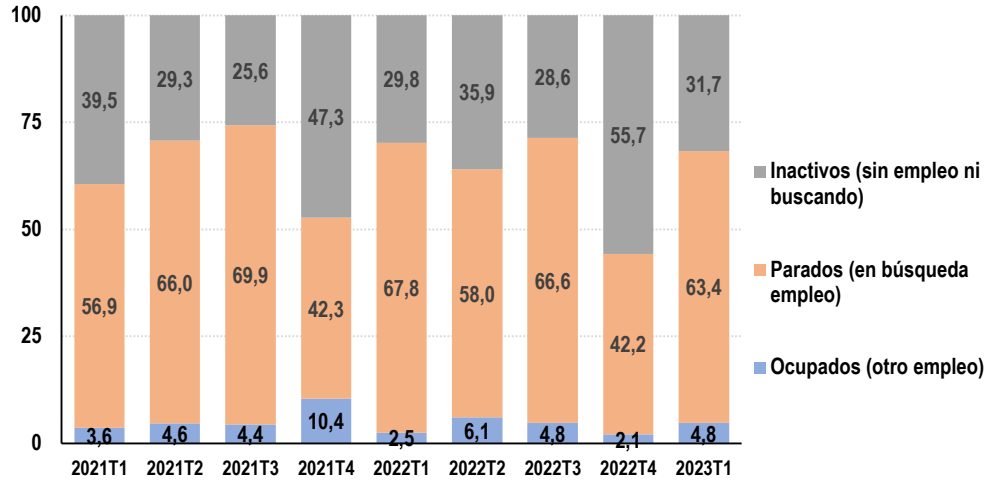
[39] Demandantes de autoempleo, demandantes sin disponibilidad inmediata, demandantes suspendidos con y sin intermediación, demandantes jubilados, demandantes pensionistas, demandantes en situación de adscripción por colaboración social, demandantes en ERTE, etc.

[40] Fernández Márquez, O., *La situación legal de desempleo*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2005.

3) como ocupados, en caso de que posean un segundo trabajo (pluriempleo).

Por tanto, la EPA permite captar la totalidad del fenómeno y, en presencia de la misma, no existe debate metodológico alguno de que los fijos discontinuos no en llamada no computen en el indicador de paro por excelencia: la tasa de desempleo que cada trimestre publica el INE, sin posibilidad de que se adultere a la baja las cifras de paro. Específicamente, en el primer trimestre de 2023, de los 181.910 fijo-discontinuos fuera de llamada que computa la EPA, un 63,4% , es decir, 115.412, estarían realizando una búsqueda activa de empleo (ya fuera sustitutivo o complementario), computando estos concretos, entonces, como parados con su correspondiente impacto en la tasa de paro. Además de la diferente metodología, el hecho de que en la categoría de "demandantes ocupados" haya otros muchos diferentes tipos de ocupados[41], sería la explicación central de la diferencia con la cifra dada en la proposición de Ley.

Gráfico 13. Relación con la actividad de los FD en situación de en llamada (21T1-23T1).



Microdatos EPA-stock (INE)

En definitiva, constituye un enfoque mucho más rico, por ser el indicador que por cuya naturaleza y configuración permite ubicar todas las casuísticas de los fijos-discontinuos, incidir en la mejora del rastreo vía EPA que permita cerrar el gap son los datos de Seguridad Social –es decir, respecto de los que están en llamada- que seguir enfatizando eventuales reformas de los registros del SEPE "forzándolos" más allá de sus límites y capacidades y que, aun así, no resolverían el problema de quienes voluntariamente no desean adscribirse.

6. CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos tenido ocasión de reflexionar acerca del debate que en torno a la temporalidad se ha suscitado en nuestro país. Un debate que ha estado dominado por lo que aquí hemos denominado como "teoría de la dualidad" y que insistía en que el comportamiento diferencial de nuestro mercado de trabajo en relación a otros países de nuestro entorno (incluso en lo que hace a la generación de empleo o a las altas tasas de paro) se basaría en la diferencia de costes entre la contratación temporal y la indefinida, de los cuales la mayor parte vendrían dados por los diferentes costes de extinción de la relación laboral. De esta forma, la solución a los problemas derivados de la alta temporalidad vendría de la mano de la reducción de la brecha entre ambos.

[41] Ver 38.

La reforma laboral rompe con este marco teórico para abordar el problema de la temporalidad desde una perspectiva analítica distinta: la causa de la dualidad -y de la temporalidad- es el uso fraudulento de las modalidades temporales de contratación, especialmente el contrato de obra y servicio. Por ello, ataca frontalmente el fenómeno de la temporalidad fraudulenta mediante dos vías esenciales: primero, pasando a prohibir directamente los contratos temporales por cuyo volumen su control de legalidad se escapaba de las capacidades de fiscalización de las autoridades laborales, ejemplificándose ello en los denominados como "de obra y servicio"; y, en segundo lugar, atendiendo a que, en cualquier caso, la economía posee un patrón fuertemente estacional, incentivar la tipología del indefinido fijo-discontinuo.

Los resultados, al menos por el momento, no han podido ser más esperanzadores en lo que hace a la reducción de la temporalidad en nuestro país. Lógicamente, esto tiene múltiples implicaciones, que van, desde analizar el calado de esos cambios y dificultades nuevas que de los mismos pudieran derivarse a los de contenido técnico-científico, que tienen que ver con la refutación total o parcial de las teorías que se han venido desplegando para explicar el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo y la formulación y/o desarrollo de nuevas.

El centro de este debate se ha situado el contrato fijo discontinuo cuando, curiosamente, al menos en términos cuantitativos, no es la principal palanca de cambio. Como evidencian los datos de la Seguridad Social y hemos mostrado aquí, el empleo temporal se ha reducido en 2,03 millones mientras que el empleo indefinido ha crecido 2,76 millones. Pues bien, de entre los indefinidos, los permanentes a tiempo completo han crecido en 1,48 millones, los permanentes a tiempo parcial en 0,68 millones y los fijo-discontinuos en 0,6 millones, es decir, sólo los primeros –los de mayor calidad del mercado laboral-, han crecido 2,4 veces más que estos últimos, los fijo-discontinuos.

Es más el patrón estacional tan típico de nuestro país parece haberse alterado desde uno que se venía caracterizando por la entrada de los jóvenes y verano y su inmediata salida tras finalizar éste a otro en que el conjunto de estratos se estabiliza -dado el crecimiento absoluto de esta fórmula- aunque la temporada de verano siga mostrando una alta incidencia del empleo jóvenes. Y ello más aun cuando, en relación a lo primero que ha sido comentado al inicio, estos estratos se estabilizan en niveles superiores a los que poseían previamente al cambio normativo.

Desde la perspectiva del desempleo, el farragoso debate técnico acerca de cómo las dos formas de medir el paro captan o no esta modalidad contractual, podría estar dificultando ver el bosque: los datos de la EPA evidencian que debe rechazarse, primero, la aseveración de que los nuevos contratos fijos-discontinuos son iguales o, cuanto menos, cercanos en el plano material a las antiguas fórmulas de obra y servicio temporales, y, segundo, que nuestro sistema estadístico en relación al empleo fijo-discontinuo posea defectos de configuración que impidan rastrear todas las posibles situaciones en que se encuentran los asalariados mediante esta fórmula, especialmente en lo referido al desempleo

En suma, ni el fijo discontinuo es la punta de lanza del cambio que se está produciendo (aunque pueda simbolizarlo), ni puede afirmarse con rigor que es una modalidad contractual temporal encubierta ni que las cifras de paro puedan estar sesgadas a la baja

7. BIBLIOGRAFÍA

Arellano, A.; de la Fuente, A.; García, J. R.; Jansen, M.; Viola, A., *Observatorio Trimestral del Mercado de Trabajo*, Madrid, 2022.

Bentolila, S., «El contrato con indemnizaciones crecientes explicado a los niños», *Nada es gratis*, 2010.

Bentolila, S., *Las modalidades de contratación tras la reforma del mercado de trabajo de junio de 2010*, FEDEA, Madrid, 2010.

Bentolila, S.; Dolado, J.J., «Labour flexibility and wages: lessons from Spain», *CEMFI, DT*, n.o No. 9406, 1994.

Bentolila, S.; Dolado, J.J.; Jimeno, J. F., «Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience», *CESifo DICE Report*, n.o No. 4, 2008.

Blanchard, O. J.; Landier, A., «The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France», *The Economic Journal*, vol. 112, n.o 480, 2002, pp. F214-F244.

Blanchard, O. J.; Tirole, J., *Contours of Employment Protection Reform*, Social Science Research Network, Rochester, NY, 2003.

Conde-Ruiz, I., «Por un contrato de igualdad de oportunidades», *eldiario.es*, 2012.

Dolado Llobregad, J. J.; Jimeno Serrano, J. F.., *Contratación temporal y costes de despido: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado*, Fundación Alternativas, 2004.

Fernández Márquez, O., *La situación legal de desempleo*, Universidad de Oviedo, Oviedo, 2005.

García de Polavieja, J., «¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal?: España en perspectiva comparada», *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, n.o 113, 2006, pp. 77-105.

Gimeno Díaz de Atauri, P., *El coste del despido: y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2014.

Goerlich Peset, J. M., «La reforma de la contratación temporal», en Mercader Uguina, J.R., de la Puebla Pinilla, A., Goerlich Peset, J. M. (eds.) *La reforma laboral de 2021: un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

Jimeno Serrano, J. F., «La rocambolesca historia del contrato único», *Nada es Gratis*, fecha de consulta 21 abril 2018, en http://nadaesgratis.es/bentolila/la-rocambolesca-historia-del-contrato-unico.

Lahera Forteza, J., «Las cinco modalidades del nuevo contrato de trabajo fijo-discontinuo», *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, n.o 180, 2022, Editorial Observatorio, p. 6.

Pérez del Prado, D., «Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo», en Gómez Abelleira, F. J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 61-96.

Pérez Infante, J. I., «La medición del desempleo en España: La EPA y el paro registrado», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.o 21, 2000, pp. 15-58.

Pérez Infante, J. I., «¿Por qué el paro registrado supera al paro de la EPA?», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n.o 71, 2008, pp. 53-65.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., «Sobre el contrato de trabajo "único"», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.o 1, 2009, pp. 111-124.

Toharia Cortés, L. (ed.), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, 2005.