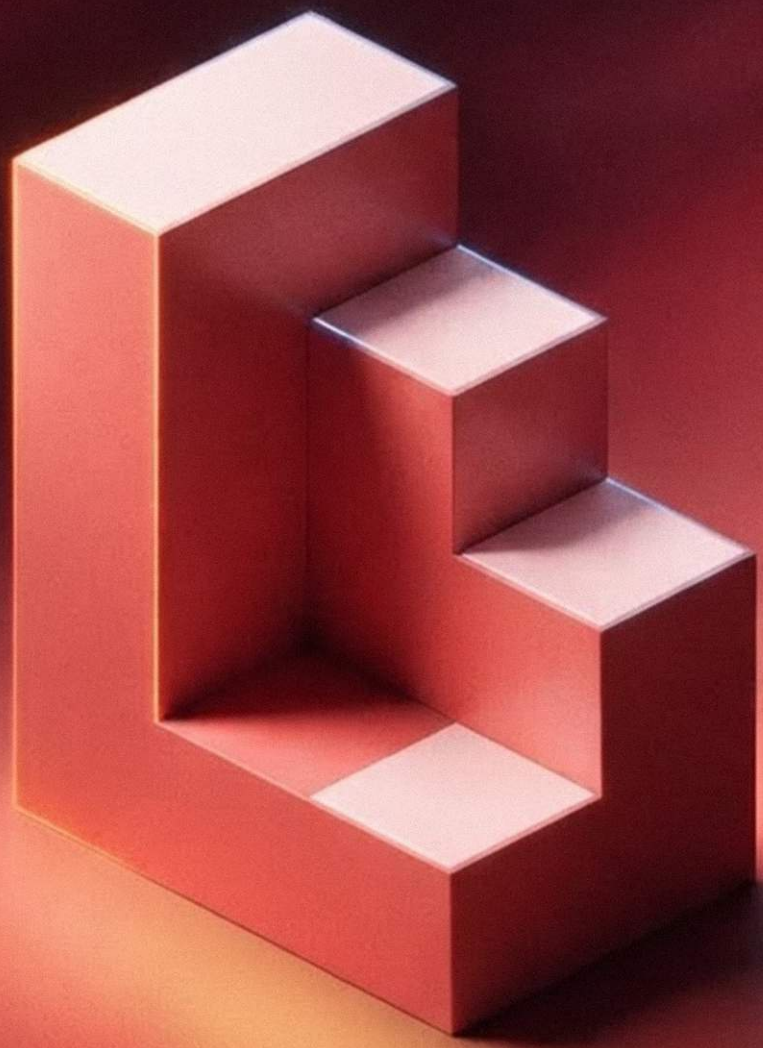
ESTUDIOS · EMPLEO

MÁS ESTABILIDAD, MÁS DÍAS COTIZADOS

Los efectos de la reforma laboral de 2021

NOVIEMBRE 2026



MÁS ESTABILIDAD, MÁS DÍAS COTIZADOS: LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

Una evaluación de las trayectorias laborales a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales

EDITA
Confederación Sindical de CCOO

ELABORACIÓN
Gabinete Económico Confederal

EDICIÓN
Secretaría de Comunicación

Madrid, noviembre de 2026

CONTENIDO

ÍNDICE

— Claves 3

— Resumen 4

01 La mejora del empleo y su estabilidad media 5

1.1 La reforma mejora la calidad del empleo y aumenta los días cotizados 6

1.2 Las mujeres aumentan más sus días cotizados que los hombres 7

1.3 La población joven es quien más aumenta sus días cotizados 8

02 La reforma mejora las trayectorias laborales individuales 11

2.1 Los temporales por fin acceden a empleos indefinidos permanentes 12

2.2 El empleo indefinido encabeza la inserción laboral de quienes no trabajaban 13

03 Calidad de los nuevos indefinidos: consolidar la estabilidad 15

3.1 Hay 4,9 millones de nuevos indefinidos tras la reforma 16

3.2 2,28 millones de personas consolidan un empleo indefinido de larga duración 17

3.3 1,9 millones de temporales pasan a nuevos indefinidos 17

04 Los nuevos fijos discontinuos: más continuidad, pero menor intensidad laboral 18

05 Conclusiones: la reforma ha mejorado las trayectorias laborales 22

— Anexo 24

EN SEIS PUNTOS

CLAVES

+10

01

DÍAS COTIZADOS AL AÑO DE MEDIA, 2019-2024

La reforma laboral ha producido un cambio real en el empleo, no solo un cambio en el nombre de los contratos.

El mayor peso del empleo indefinido mejora la composición del empleo y las trayectorias laborales hacia la estabilidad. Entre 2019 y 2024 la población asalariada aumentó en casi 10 días su media anual de días cotizados a la Seguridad Social.

36% → 15%

02

TEMPORALES QUE SIGUEN SIÉNDOLO CINCO AÑOS DESPUÉS

La temporalidad ha dejado de ser la puerta de entrada y una «trampa» de la que resultaba difícil salir.

Antes de la reforma, el destino más frecuente de una persona con empleo temporal era seguir siendo temporal cinco años después. Tras la reforma, el destino más frecuente es haber accedido a un empleo indefinido permanente.

+111

03

DÍAS COTIZADOS AL AÑO: DE 194 A 305

El cambio contractual se traduce en más tiempo trabajado y cotizado.

Entre las personas que en 2019 tenían un empleo temporal y posteriormente accedieron a un empleo indefinido permanente, los días cotizados al año aumentaron en 111 días, de 194 a 305.

+13

04

DÍAS AL AÑO PARA LA POBLACIÓN DE 16 A 35 AÑOS

La población joven es el colectivo que más mejora con la reforma.

La población de 16 a 35 años aumenta 13 días al año su cotización media anual a la Seguridad Social, frente a una subida media de casi 10 días. Además, el contrato indefinido se ha convertido en una vía mucho más habitual de inserción laboral.

4,9 M

05

NUEVOS EMPLEOS PRINCIPALES INDEFINIDOS, 2022-2024

El fuerte aumento del empleo indefinido también está generando relaciones laborales duraderas.

Entre 2022 y 2024, 4,9 millones de personas accedieron a un nuevo empleo principal indefinido (2,2 millones más que el periodo comparable anterior). Y de las contratadas en 2022 y 2023 (3,7 millones), 2,28 millones seguían en 2024 y eran indefinidas de larga duración (860 mil más que en el periodo comparable anterior).

49%

06

DE LOS NUEVOS FIJOS DISCONTINUOS REPITE EN LA MISMA EMPRESA

Los fijos discontinuos requieren una valoración diferenciada.

Tienen una menor intensidad laboral anual que los indefinidos permanentes, pero el 49% de quienes accedieron a un nuevo empleo principal fijo discontinuo en 2022 o 2023 volvió a trabajar en 2024 para la misma empresa. Para una parte relevante del colectivo, esta modalidad contractual está proporcionando continuidad entre campañas frente a la mayor inseguridad anterior de ir buscando y enlazando diferentes contratos temporales.

RESUMEN

¿UN CAMBIO REAL O SOLO DE NOMBRE?

La reforma laboral de 2021 ha tenido un gran éxito reduciendo la contratación y el empleo temporal y aumentando a máximos históricos la contratación y el empleo indefinido, como evidencian las estadísticas oficiales disponibles (EPA, Afiliación a la Seguridad Social).

Sin embargo, desde la aprobación de la reforma laboral, uno de los objetivos principales ha sido el de poder contrastar si ha servido para mejorar realmente las condiciones laborales de la población asalariada o solo ha supuesto una mejora nominal que cambiaría el nombre de los contratos temporales a indefinidos, pero sin mejora real de las condiciones de trabajo.

Este informe busca responder a esta cuestión, utilizando los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de 2019 y 2024. En ambas muestras, se ha seguido a los individuos a lo largo de sus trayectorias laborales para evaluar la mejora (o no) de las condiciones de quienes accedieron a los nuevos contratos indefinidos tras la reforma.

> **Y la conclusión del informe es clara: la reforma laboral de 2021 ha tenido un efecto real en la mejora de la composición del empleo, en las trayectorias laborales y en la intensidad laboral (días cotizados) de la población asalariada.**

El informe

La reforma laboral de 2021 mejoró las condiciones de trabajo de forma real y benefició a la mayoría de las personas afectadas. Los resultados obtenidos de la MCVL muestran un cambio del mercado laboral entre los dos períodos analizados (2019 y 2024) y que en gran medida viene impulsado por la reforma laboral.

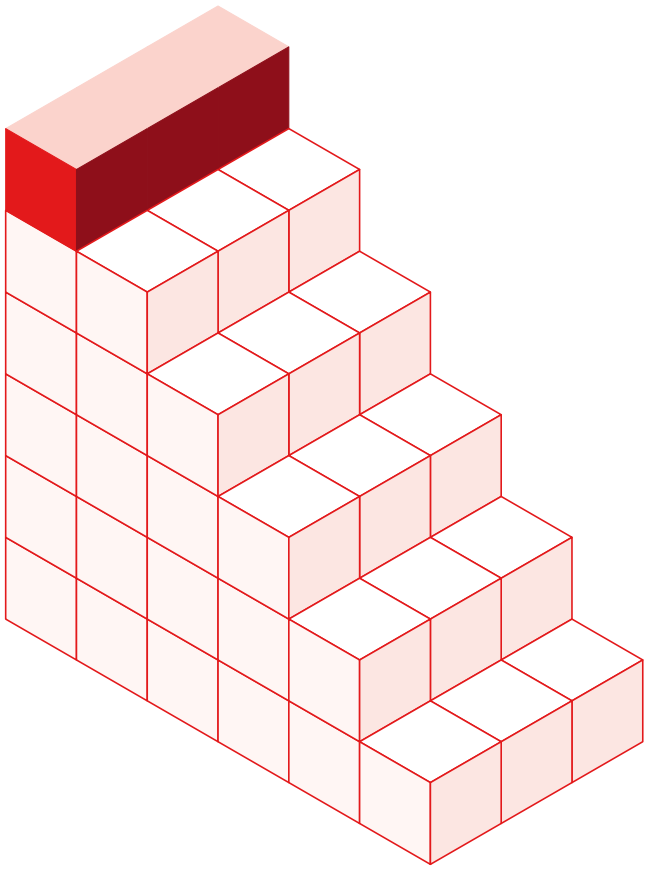
En el informe se consideran tres categorías contractuales para su análisis: indefinidos (indefinidos permanentes a jornada completa o parcial), fijos discontinuos y temporales (a jornada completa o parcial). Los contratos fijos discontinuos son formalmente indefinidos, pero su especificidad y comportamiento diferencial justifica analizarlos de forma desglosada del resto de modalidades indefinidas.

En este informe, salvo que se indique lo contrario, los resultados están expresados en términos de personas por tipo de modalidad contractual que han tenido como empleo principal durante el año correspondiente.

CAPÍTULO

01

LA MEJORA DEL EMPLEO Y SU ESTABILIDAD MEDIA



+9,6

días cotizados al año de media entre 2019 y 2024

1.1 La reforma mejora la calidad del empleo y aumenta los días cotizados

En la etapa de recuperación económica entre 2014 y 2019 se generó empleo[1] en todas las modalidades contractuales, siendo mayor el crecimiento en las modalidades temporales (+34% sin incluir interinos) que en las indefinidas (+20%). Con la reforma laboral esta tendencia cambió y durante la expansión económica del período 2019-2024 la creación de empleo se concentró en los indefinidos permanentes (+32%) y se redujo la población asalariada temporal (-55%). Para mayor detalle ver las Tablas 8 y 9 del Anexo.

En la Tabla 1 se aprecia la evolución del dato de personas que han tenido como empleo principal un indefinido permanente, un fijo discontinuo o un temporal entre 2019 y 2024. La reforma ha posibilitado la creación de empleo, un fuerte trasvase hacia la contratación indefinida y un aumento de la intensidad laboral media.

La reforma laboral suma casi 10 días más cotizados al año en promedio

La reforma laboral ha mejorado la intensidad laboral media de la población asalariada en España, medida por el número de días cotizados al año. La mejora es de casi 10 días más al año, desde los 287,7 días cotizados de media en 2019 a los 297,3 días de media en 2024.

El aumento de los días cotizados refleja la mejora del empleo tras la reforma

Esta mejora en los días cotizados de media refleja la mejora en la composición del empleo tras la reforma laboral, donde un porcentaje mayor de la población asalariada consigue trabajar la mayor parte del año, como muestra la Tabla 1:

- En 2019 el 60% de las personas dadas de alta tenían como empleo principal un contrato indefinido permanente (a jornada completa o parcial) que les permitía cotizar de media más de 300 días al año. El 40% restante tenía como empleo principal un contrato temporal o fijo discontinuo, y cotizaba apenas 200 días de media.
- En 2024, tras la reforma laboral, el 77% de la población dada de alta tenía un empleo principal indefinido permanente y con el que de media ha cotizado más de 300 días al año. Solo el 23% de la población tiene un empleo principal vinculado a un contrato temporal o fijo discontinuo con el que cotiza de media menos de 200 días al año.

Este importante aumento de la población que ha pasado de no cotizar o cotizar apenas 200 días a hacerlo por más de 300 días al año compensa con creces la menor intensidad laboral media —días cotizados— de cada modalidad contractual tras la entrada en vigor de la reforma laboral, y que refleja los cambios en la composición del empleo, como muestra la Tabla 1.

Los temporales más estables —con más días cotizados— han transitado hacia modalidades indefinidas que antes eran un contrato «final» de estabilización y ahora son un contrato inicial y de inserción laboral. Esto reduce la supervivencia media de los nuevos indefinidos, pero ahora cubren a mucha más población. Los temporales ligados a campañas que se repiten periódicamente han transitado en gran parte a los fijos discontinuos. En la contratación temporal, que ahora afecta a muchas menos personas, se han quedado las relaciones laborales más temporales y coyunturales, que ahora implican en promedio menos días cotizados que antes.

TABLA 1

La reforma laboral propicia un aumento de 10 días cotizados al año

SITUACIÓN DEL EMPLEO PRINCIPAL	DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO		DÍAS COTIZADOS	
	2019	2024	2019	2024
Indefinidos a T.C.	49%	**62%**	348	**338**
Indefinidos a T.P.	11%	**15%**	328	**299**
Temporales a T.C.	24%	**9%**	204	**191**
Temporales a T.P.	13%	**5%**	187	**165**
Fijos discontinuos	3%	**10%**	249	**191**
Total empleo	**100%**	**100%**	**288**	**297**

T.P.: tiempo parcial. T.C.: tiempo completo. Temporales sin interinos. Empleo total (miles de personas): 18.242 en 2019 y 19.506 en 2024.
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

[1] En este párrafo la referencia al empleo viene expresada en los mismos términos que utiliza la EPA, es decir, personas que han trabajado a año completo en cada una de las categorías mencionadas, y difiere del utilizado en el resto de los apartados del informe.

1.2 Las mujeres aumentan más sus días cotizados que los hombres tras la reforma

Tras la entrada en vigor de la reforma laboral en 2021, el número medio de días cotizados al año a la Seguridad Social ha aumentado ligeramente más entre las mujeres (9,8 días más de media) que entre los hombres (9,4 días más de media). Este dato confirma que las mujeres sí se han visto beneficiadas y no perjudicadas por la entrada en vigor de la reforma laboral.

Las mujeres cotizan más días que los hombres a igual contrato y jornada, pero su peor inserción laboral hace que coticen menos días de media

Tras la reforma laboral, las mujeres cotizan en promedio más días que los hombres para cada tipo de contrato y jornada, como se aprecia en la Tabla 2. Esta sería otra evidencia de que la reforma laboral ha tenido un efecto beneficioso para las mujeres, aunque la persistencia de brechas y sesgos de género en la inserción laboral no permiten reflejar totalmente sus efectos positivos.

La desigual inserción laboral de mujeres y hombres, con un menor peso de las modalidades más estables entre las mujeres y un mayor peso en el empleo masculino, provoca que la media anual de días cotizados siga siendo 5 días superior en los hombres (300 días) que en las mujeres (295 días) a pesar de que ellas coticen más días a igual contrato y jornada, como muestra la Tabla 2.

Las mujeres cotizan más días al año que los hombres en contratos indefinidos permanentes a jornada completa (341 frente a 336), indefinidos permanentes a jornada parcial (306 frente a 283), temporales a jornada completa (195 frente a 188) y temporales a jornada parcial (170 frente a 158). Solo en los fijos discontinuos, la media de días cotizados por las mujeres (191) es inferior a la de los hombres (192).

TABLA 2

Las mujeres aumentan más sus días cotizados tras la reforma

	DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO		DÍAS COTIZADOS	
EMPLEO PRINCIPAL	2019	2024	2019	2024
MUJERES				
Indefinidos a T.C.	43%	**53%**	348	**341**
Indefinidos a T.P.	16%	**22%**	331	**306**
Fijos discontinuos	4%	**10%**	248	**191**
Temporales a T.C.	20%	**9%**	194	**195**
Temporales a T.P.	17%	**6%**	192	**170**
Total	**100%**	**100%**	**285**	**295**
HOMBRES				
Indefinidos a T.C.	55%	**71%**	348	**336**
Indefinidos a T.P.	6%	**8%**	318	**283**
Fijos discontinuos	3%	**9%**	250	**192**
Temporales a T.C.	28%	**8%**	210	**188**
Temporales a T.P.	9%	**4%**	177	**158**
Total	**100%**	**100%**	**290**	**300**

T.P.: tiempo parcial. T.C.: tiempo completo. Temporales sin interinos. Empleo total (miles de personas): mujeres, 8.665 en 2019 y 9.340 en 2024; hombres, 9.577 y 10.166, respectivamente.
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

1.3 La población joven es quien más aumenta sus días cotizados tras la reforma

La población más joven (16-25 años) es el grupo de edad que más ha aumentado sus días cotizados al año tras la reforma laboral: 13 días más al año cuando el aumento medio es de casi 10 días. Y es muy relevante porque la población más joven es el grupo que menos días cotiza de media (199 días en 2024), por la mayor temporalidad, rotación y precariedad y simultanear trabajo y estudios.

La población de 26 a 35 años también aumenta en casi 13 días su media de días cotizados al año, hasta 299 días en 2024, una cifra que se aproxima ya bastante, aunque sigue por debajo, a los días cotizados de media por la población de 36 y más años.

La mejora en la composición del empleo de la población joven, donde las modalidades indefinidas permanentes se han convertido en su principal vía de acceso al empleo, explica el mayor aumento de sus días cotizados. La población joven —sobre todo hasta 25 años— sigue cotizando muchos menos días al año de media que la población de 36 o más años, pero con la reforma laboral ha mejorado más su intensidad laboral media, y ha cerrado levemente la brecha laboral por edad.

Antes de la reforma laboral de 2021, pocas personas jóvenes firmaban contratos indefinidos permanentes que les permitían cotizar casi todo el año. La gran mayoría de la población joven tenía contratos temporales, que se traducían en menos días cotizados al año. Tras la reforma muchas más personas jóvenes acceden a empleos indefinidos que les permiten cotizar la mayoría del año.

TABLA 3

La población joven cotiza 13 días más al año tras la reforma

	PERSONAS ASALARIADAS		DÍAS COTIZADOS		
EDAD	2019	2024	2019	2024	VARIACIÓN DÍAS COTIZADOS
16 a 25 años	2.126	**2.434**	186	**199**	▲13
26 a 35 años	3.942	**3.962**	286	**298**	▲13
36 a 45 años	5.097	**4.598**	307	**315**	▲7
46 a 55 años	4.537	**5.167**	311	**322**	▲11
Más de 56 años	2.540	**3.345**	297	**307**	▲10
Total	**18.242**	**19.506**	**288**	**297**	**+10**

Personas asalariadas en miles.
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

El 52% de la población joven tiene ahora un empleo principal que le permite cotizar más de 200 días al año, frente a solo el 23% antes de la reforma

En el anexo del final del documento, en la Tabla 10, se puede apreciar el impacto positivo de la reforma laboral sobre la intensidad laboral de la población joven. En 2019, antes de la reforma laboral, solo el 23% de la población asalariada de 16 a 25 años tenía un empleo principal cuyos contratos le permitían cotizar en promedio más de 200 días al año. En 2024, tras la reforma laboral, el 52% de la población joven tiene empleos principales cuyos contratos cotizan en promedio más de 200 días al año. El cambio es estructural: **se ha duplicado con creces el porcentaje de población joven que cotiza la mayoría del año.** No obstante, el promedio de días cotizados de la población más joven sigue casi cien días por debajo del conjunto de la población.

23%

JÓVENES DE 16 A 25 AÑOS QUE COTIZABAN MÁS DE 200 DÍAS · 2019

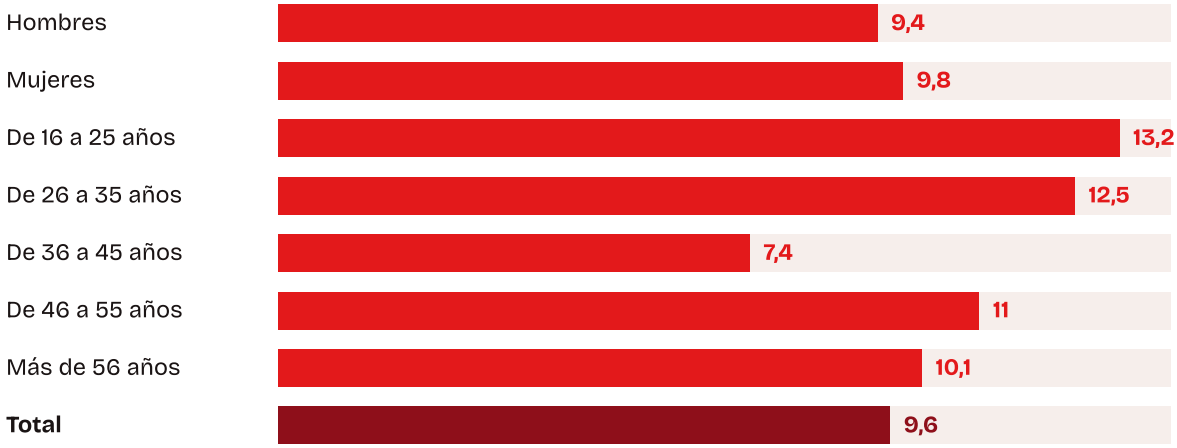
→ **52%**

JÓVENES DE 16 A 25 AÑOS QUE COTIZAN MÁS DE 200 DÍAS · 2024

GRÁFICO 1

El aumento de los días cotizados tras la reforma es generalizado

Incremento del tiempo cotizado entre 2019 y 2024 (días)

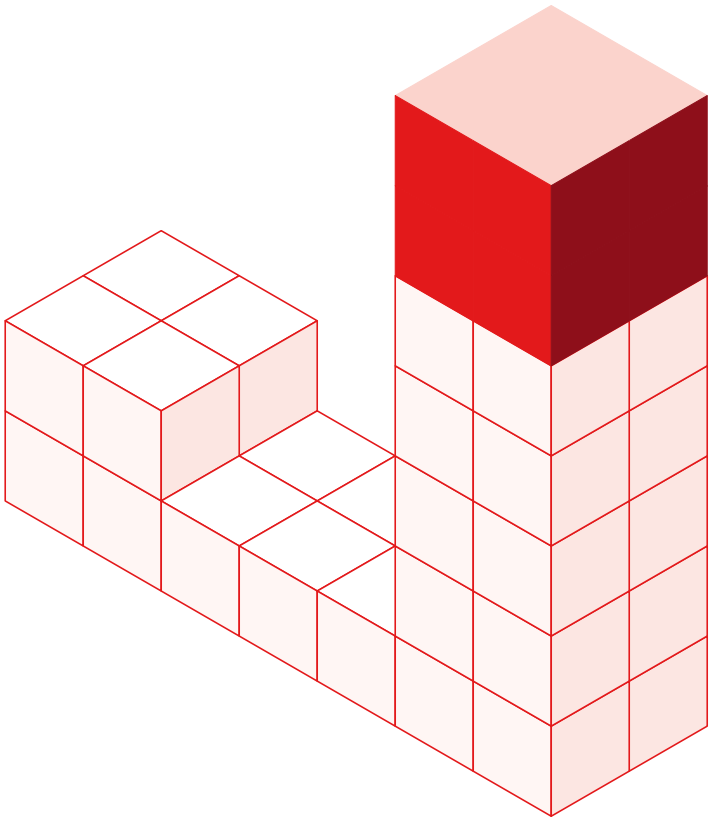


Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

CAPÍTULO

02

LA REFORMA MEJORA LAS TRAYECTORIAS LABORALES INDIVIDUALES



48%

de los temporales de 2019 son indefinidos permanentes cinco años después

2.1 Los temporales por fin acceden a empleos indefinidos permanentes

Este cambio en la imagen agregada del mercado laboral ha tenido también su reflejo en las trayectorias laborales individuales. La reforma ha permitido a la población asalariada temporal escapar de la trampa de la temporalidad.

La Tabla 4 muestra la evolución de las principales transiciones laborales partiendo de un empleo temporal antes de la reforma (entre 2014-2019) y ya después de la reforma laboral (entre 2019-2024).

Antes de la reforma laboral, entre 2014 y 2019, para una persona que era asalariada temporal a jornada completa, la situación más habitual (35%) era seguir en la misma situación 5 años después, frente a un 32% que accedía a un empleo indefinido a jornada completa. Tras la reforma, entre 2019 y 2024, para una persona que fuera asalariada temporal a jornada completa 5 años después lo más probable (46%) es que haya pasado a ser indefinida a tiempo completo, mientras se reduce hasta el 13% el porcentaje que se mantiene como temporal a jornada completa.

Para la población asalariada temporal a jornada parcial, antes de la reforma, en 2014, lo más probable en 2019 era seguir siendo temporal en un 33% (22% a jornada parcial y 11% a jornada completa) frente a un 30% que había accedido a un empleo indefinido permanente (18% a jornada completa y 12% a jornada parcial). Tras la reforma laboral crece con fuerza el porcentaje de temporales parciales en 2019 que en 2024 trabajan como indefinidos permanentes hasta el 42% (el 25% a jornada completa y el 17% a jornada parcial) y bajan hasta el 17% los que siguen como temporales (12% a jornada parcial y 5% a jornada completa) como muestra la Tabla 4.

TABLA 4

Se dispara la transición de temporal a indefinido permanente

SITUACIÓN DE DESTINO	2014-2019	2019-2024	VARIACIÓN (P.P.)
DE TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO A…			
Indefinido a T.C.	32%	**46%**	▲14,0
Temporal a T.C.	35%	**13%**	▼22,2
Fijo discontinuo	3%	**9%**	▲5,9
Otras transiciones	29%	**32%**	▲2,3
DE TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL A…			
Indefinido a T.C.	18%	**25%**	▲7,3
Indefinido a T.P.	12%	**17%**	▲5,3
Temporal a T.C.	11%	**5%**	▼5,6
Temporal a T.P.	22%	**12%**	▼10,3
Fijo discontinuo	3%	**6%**	▲3,3
Otras transiciones	35%	**35%**	0,0

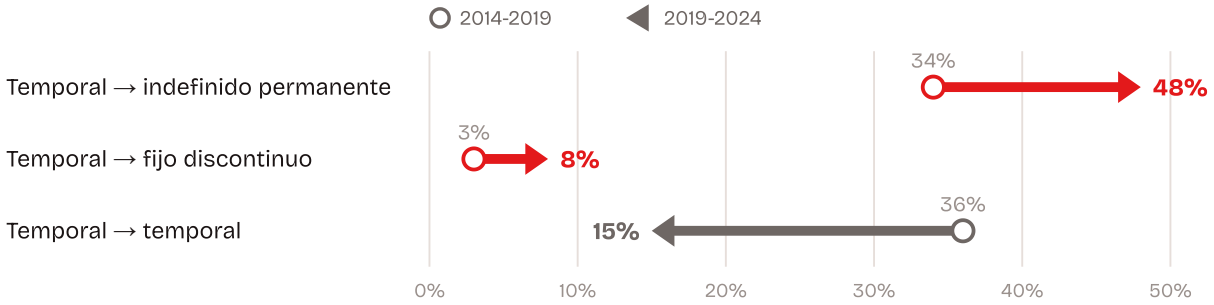
T.C.: tiempo completo. T.P.: tiempo parcial.
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

Si agrupamos las modalidades contractuales en temporales, indefinidos permanentes y fijos discontinuos sin desglosar por jornada es más evidente la mejora propiciada por la reforma laboral de 2021, como muestra el Gráfico 2. Antes de la reforma laboral había más personas que seguían siendo temporales 5 años después (36%) que aquellas que lograban escapar y acceder a un indefinido permanente (34%). Tras la reforma, el principal destino de las personas que eran temporales 5 años atrás es un empleo indefinido permanente (48%) mientras que solo siguen atrapadas en la temporalidad una minoría (15%). El total hasta el cien por cien corresponde a otras transiciones hacia otras situaciones laborales.

GRÁFICO 2

La reforma logra que los temporales escapen de la trampa de la temporalidad

Destino laboral de los temporales de 2014 y 2019 cinco años después (%)



Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

2.2 El empleo indefinido encabeza la inserción laboral de quienes no trabajaban

El empleo indefinido también gana importancia como destino de inserción para las personas que en 2019 partían de una situación fuera del mercado laboral (personas que no figuraban en la MCVL como los inactivos, estudiantes, migrantes recién llegados, etc.). Tras la reforma laboral, el aumento de las transiciones desde la «inactividad» a un empleo principal se ha concentrado en los contratos indefinidos permanentes, con un peso minoritario para la inserción a través de los fijos discontinuos.

La reforma laboral de 2021 ha permitido aumentar el porcentaje de población «inactiva» que accede a un empleo indefinido permanente (sube del 23% al 36%) como muestra la Tabla 5. La transición que más crece es la que se produce desde la inactividad a un contrato indefinido a tiempo completo (pasa del 16% al 25% del total) seguido del acceso a un empleo indefinido a jornada parcial (del 7% al 11%). Por el contrario, cae del 24% al 8% el porcentaje de personas que salen de la inactividad hacia un empleo temporal, tanto a jornada completa (bajan del 15% al 5%) como a jornada parcial (del 9% al 3%).

Los datos de la MCVL también ponen de manifiesto que tras la reforma laboral de 2021 ha aumentado la probabilidad de acceder al empleo asalariado de la población inactiva: sube del 50% al 53%.

> **Es decir, con la reforma, aumenta el porcentaje de población inactiva que accede a un empleo y además este empleo es de mayor calidad.**

TABLA 5

Más inactivos acceden a empleos indefinidos tras la reforma

SITUACIÓN DE DESTINO	2014-2019	2019-2024	VARIACIÓN (P.P.)
DE INACTIVIDAD A…			
Indefinido a T.C.	16%	**25%**	▲9,1
Indefinido a T.P.	7%	**11%**	▲4,2
Temporal a T.C.	15%	**5%**	▼9,9
Temporal a T.P.	9%	**3%**	▼6,0
Fijo discontinuo	1%	**6%**	▲4,3
Otras transiciones	51%	**50%**	▼1,6

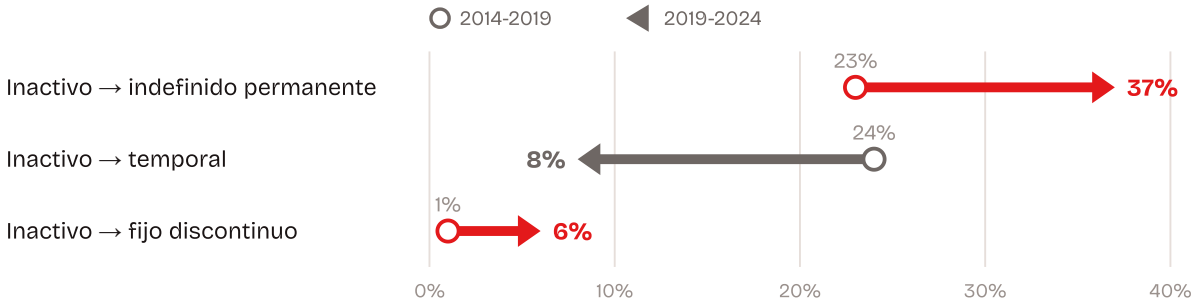
T.C.: tiempo completo. T.P.: tiempo parcial.
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

Si agrupamos estas transferencias desde la inactividad hacia tres modalidades de contratos (indefinido permanente, fijo discontinuo y temporal) sin distinguir por tipo de jornada (ver Gráfico 3) se observa cómo los contratos indefinidos en su conjunto han desplazado a los contratos temporales como puerta de entrada al mercado laboral. Los fijos discontinuos siguen suponiendo un porcentaje minoritario de la inserción laboral, aunque ganan relevancia.

GRÁFICO 3

Los contratos indefinidos se convierten en la puerta de entrada al mercado laboral

Destino laboral de los inactivos de 2014 y 2019 cinco años después (%)



Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

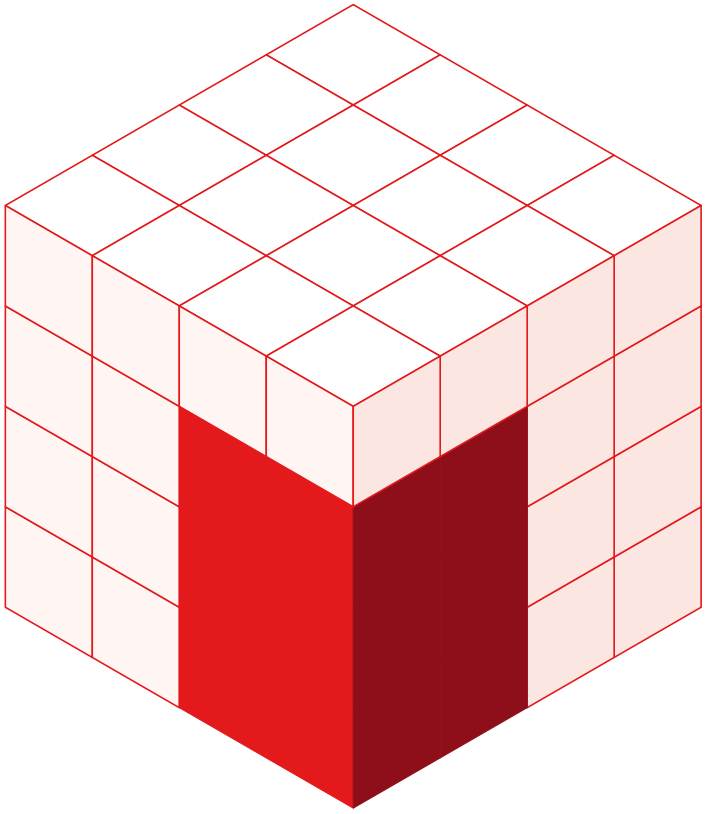
Los datos anteriores muestran la clara mejora en las dos transiciones laborales clave tras la aprobación de la reforma de 2021:

- **Acelera la salida de la precariedad de los temporales**, facilitando su acceso a empleos indefinidos permanentes, sobre todo a jornada completa.
- **Aumenta el acceso a un empleo indefinido desde situaciones previas de inactividad.** La caída de las transferencias de inactivos a temporales y la subida de las transferencias de inactivos a indefinidos reflejan el mayor uso de los contratos indefinidos como forma de acceso al mercado laboral.

CAPÍTULO

03

CALIDAD DE LOS NUEVOS INDEFINIDOS: CONSOLIDAR LA ESTABILIDAD



2,28 M

de personas consolidan un empleo indefinido de larga duración

Tras la aprobación de la reforma laboral de 2021 se ha producido una intensa creación de empleo indefinido. Calificamos de «nuevos indefinidos» a las personas que han tenido un empleo principal indefinido en 2022, 2023 o 2024, pero no lo tenían en 2019 ni a 31/12/2021, previo a la entrada en vigor de la reforma laboral.

Dentro de ese conjunto de nuevos indefinidos, con los datos a 31 de diciembre de 2024 cabe distinguir tres grupos según su duración para facilitar su análisis:

- **Indefinidos ya consolidados (de larga duración):** comenzaron en 2022 o 2023 y continúan como indefinidos al cierre de 2024.
- **Indefinidos pendientes de evaluar:** comenzaron en 2024 y todavía no ha transcurrido el tiempo suficiente para valorar su duración.
- **Indefinidos de corta duración:** su contrato indefinido había terminado antes del cierre de 2024.

3.1 Hay 4,9 millones de nuevos indefinidos tras la reforma, 2,2 millones más que en el periodo comparable anterior

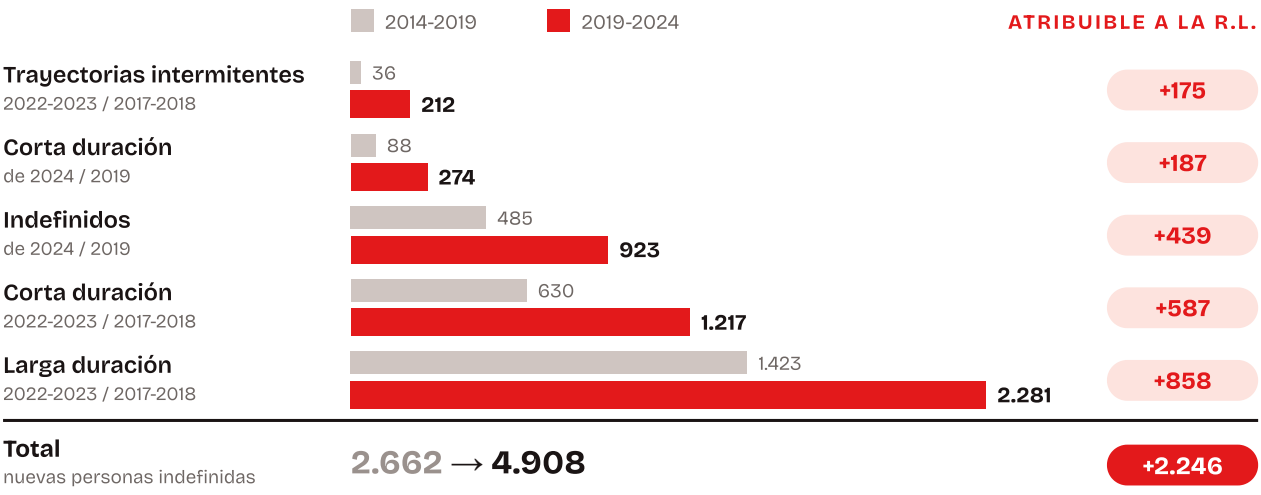
Tras la entrada en vigor de la reforma laboral, se ha producido una intensa creación de empleo indefinido. Hay 4,9 millones de nuevos indefinidos tras la reforma laboral: personas que han tenido un empleo principal indefinido en 2022, 2023 o 2024 y no lo tenían en 2019. Esta cifra casi duplica los 2,7 millones de indefinidos principales generados en el periodo comparable anterior (2014-2019). Es un aumento neto de 2,2 millones de personas, vinculado a los cambios introducidos por la reforma laboral.

El objetivo de la reforma no era sólo que la población accediera en mayor medida a los contratos indefinidos (nuevos indefinidos), sino también lograr que esos contratos se consolidaran como relaciones laborales estables, de larga duración. En el Gráfico 4 se puede apreciar la distribución de los nuevos indefinidos según la evolución que han tenido sus contratos indefinidos. Y en el anexo del informe, la Tabla 11 recoge todos estos datos y la explicación de lo que significa cada categoría.

GRÁFICO 4

La reforma explica un alza de 2,25 millones de personas con empleo indefinido

Miles de nuevos indefinidos



Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

3.2 2,28 millones de personas han consolidado un empleo indefinido de larga duración, 858 mil más que en el periodo previo

La mayoría de los nuevos indefinidos han conseguido mantener sus contratos vigentes al final del período analizado (2019-2024), como muestra el Gráfico 4. Al comparar con el periodo previo a la reforma (2014-2019) se evidencia el fuerte aumento de los indefinidos estables que «sobreviven» más de un año y que puede atribuirse, principalmente, a la reforma laboral.

De los nuevos contratos indefinidos firmados en 2022 o 2023 ya es posible analizar su duración: el 61,5% son nuevos indefinidos de larga duración. De los 3,71 millones de personas con empleos principales vinculados a contratos indefinidos firmados en 2022 o 2023, hay 2,28 millones activos a cierre de 2024 (son de larga duración). Son 858 mil indefinidos más de larga duración que los logrados en el periodo comparable anterior (entonces fueron 1,42 millones). Este fuerte aumento de los empleos indefinidos de larga duración refleja la mayor estabilidad vinculada a los cambios introducidos por la reforma laboral.

Adicionalmente, hay 1,13 millones de indefinidos activos al cierre de 2024 (923 mil personas que han accedido a un nuevo empleo indefinido y otros 212 mil indefinidos «intermitentes» de años anteriores) que todavía no podemos evaluar si son de larga duración o no. Son 614 mil personas más que en el año comparable previo a la reforma (2019). Con estos indefinidos hay que esperar a disponer de los datos de 2025 de la MCVL para poder clasificarlos entonces según su evolución.

3.3 Hay 1,9 millones de temporales que pasan a nuevos indefinidos y cotizan 111 días más al año, gracias a la reforma laboral

Dentro de este colectivo de nuevos indefinidos hay un grupo al que se dirigía especialmente la reforma laboral: el de las personas que tenían un contrato temporal, pero realizaban tareas permanentes o que existían de forma continuada dentro de sus empresas y que, por lo tanto, podían y debían ser contratadas como indefinidas permanentes.

Este colectivo es el que denominamos antiguos temporales que ahora se han convertido en nuevos indefinidos. Esta transición laboral desde la temporalidad hacia el empleo indefinido también se producía antes de la reforma, pero ahora lo hace en un volumen muy superior.

TABLA 6

838 mil personas más pasan de temporales a indefinidos permanentes

PERIODO	TEMPORALES QUE PASAN A INDEFINIDOS (MILES)	DÍAS COTIZADOS COMO TEMPORAL	DÍAS COTIZADOS COMO INDEFINIDO	GANANCIA DE DÍAS COTIZADOS
2014-2019	1.056	187	326	▲139
2019-2024	**1.894**	**194**	**305**	▲111

Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

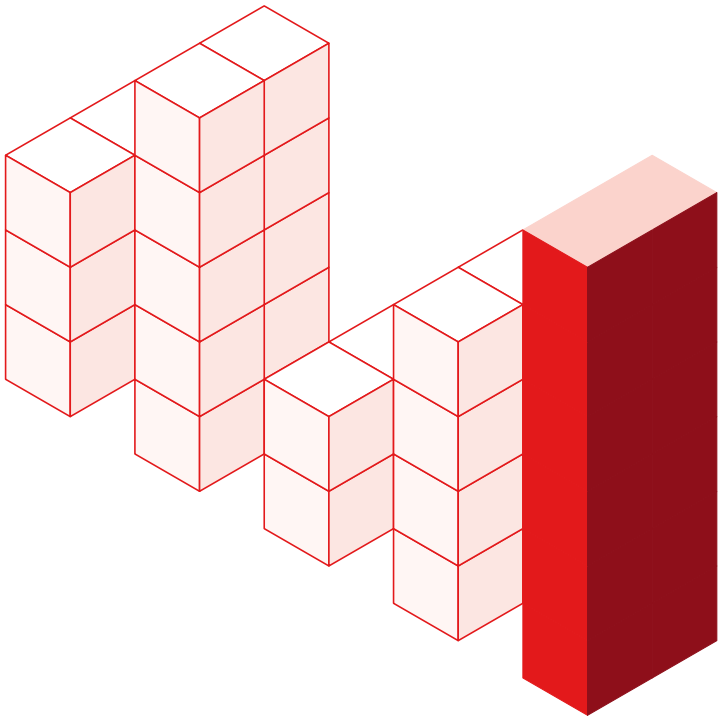
La Tabla 6 muestra cómo entre 2019 y 2024, 1,89 millones de personas hicieron la transición desde un contrato temporal hasta un contrato indefinido permanente. Esto son 838.000 personas más que los 1,06 millones que hicieron esa misma transición laboral entre 2014 y 2019.

Es decir, ahora hay 838.000 personas más que han pasado de cotizar la mitad del año a cotizar la mayor parte del año. En concreto, un total de 111 días más al año en 2024 que cuando eran temporales en 2019. Por tanto, este colectivo se sitúa como uno de los principales beneficiados de la reforma laboral.

CAPÍTULO

04

LOS NUEVOS FIJOS DISCONTINUOS: MÁS CONTINUIDAD, PERO MENOR INTENSIDAD LABORAL



49%

de los nuevos fijos discontinuos volvió a ser llamado en 2024

4.1 La mitad de los nuevos empleos fijos discontinuos son de larga duración

Los contratos fijos discontinuos son contratos indefinidos pensados para actividades que tienen un carácter temporal o estacional, pero en «campañas» que se repiten año tras año. Por esta razón, tener un contrato fijo discontinuo con el que se mantiene una relación laboral estable —pero discontinua— es mejor que firmar un contrato temporal, su posible alternativa para cubrir ese mismo puesto en ausencia de la reforma laboral.

Para medir la calidad de los fijos discontinuos que se están utilizando, hay que analizar en qué porcentaje de las personas que tuvieron un fijo discontinuo como empleo principal en 2022 y/o 2023 sin haberlo tenido antes de 2022 han vuelto a ser llamadas por esas mismas empresas en 2024.

> **Y el resultado es que el 49% de las personas con contrato fijo discontinuo volvió a ser llamada en 2024 y por tanto son fijos discontinuos de larga duración, que se están comportando como se preveía en la reforma laboral y se están beneficiando de ella.**

Estos resultados se presentan en más detalle en el Gráfico 5 y se encuadran dentro de la caracterización más amplia que se puede hacer de los nuevos fijos discontinuos. Este colectivo ha experimentado un importante impulso tras la reforma, aunque la cuantía de su aumento es muy inferior a la de los indefinidos permanentes en el mismo período.

La reforma laboral aspiraba a dirigir los empleos temporales que se desarrollaban de manera indefinida o continua hacia los indefinidos permanentes y aquellos que se concentraban en una parte del año hacia los fijos discontinuos. Cabe esperar, por tanto, que los puestos temporales con menos días de trabajo al año hayan pasado a ser cubiertos mediante contratos fijos discontinuos y que la media de días trabajados sea más pequeña que en el caso de los indefinidos permanentes, tal y como se veía en la Tabla 1.

En el caso de los fijos discontinuos, además de evaluar cuántos han tenido esta modalidad como empleo principal, también resulta de interés analizar el número de personas que han tenido un empleo fijo discontinuo a lo largo del año, aunque no haya sido su empleo principal, ya que estos empleos pueden haber coexistido con otros trabajos o haber ocupado una parte del año en la que la persona todavía no había encontrado un empleo mejor, entre otras posibles situaciones.

La Tabla 7 refleja el número de personas que tuvieron un empleo fijo discontinuo en 2024 sin haberlo tenido antes de 2022 y las divide entre aquellas que lo tuvieron como empleo principal y aquellas que lo tuvieron como empleo secundario. Para todas estas categorías, además, muestra la evolución de los días cotizados desde los colectivos equivalentes de 2019 hasta estos mismos colectivos en 2024.

TABLA 7

1,38 millones de personas tuvieron un nuevo empleo principal fijo discontinuo en 2024 y cotizaron menos de medio año

PERIODO	SITUACIÓN DEL EMPLEO PRINCIPAL	MILES DE PERSONAS	DÍAS COTIZADOS COMO FIJO DISCONTINUO
2014-2019	Empleo principal	246	222
2014-2019	No empleo principal	70	76
2019-2024	Empleo principal	1.375	169
2019-2024	No empleo principal	463	49

Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

Como muestra la Tabla 7, en 2024 hubo 1,38 millones de personas que tuvieron un empleo fijo discontinuo como empleo principal sin haberlo tenido antes de 2022, con el que lograron cotizar de media 169 días, algo menos de la mitad del año. Esta cifra, al igual que la reflejada en la Tabla 1, implica un número de empleos fijos discontinuos ligeramente superior al que indica la EPA[2], lo que puede ser coherente con el hecho de que algunos fijos discontinuos se identifiquen como temporales al contestar las preguntas de la EPA.

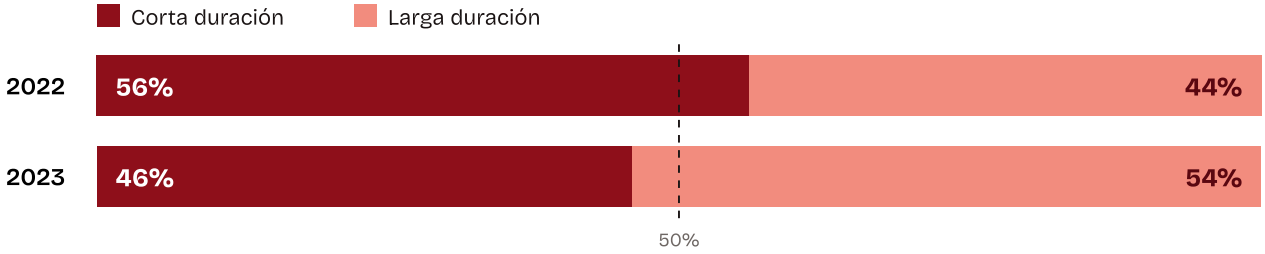
Igualmente, en 2024 hay también 463 mil personas con contratos fijos discontinuos como empleos no principales. Estas personas pueden haber compaginado los contratos fijos discontinuos con sus trabajos principales o haber encontrado otro empleo a lo largo del año en mejores condiciones que el fijo discontinuo.

Por otro lado, dentro de los fijos discontinuos resulta especialmente interesante evaluar qué porcentaje repite de un año a otro, puesto que la idea del contrato era que una persona fuera contratada un año para cubrir una tarea temporal o estacional y volviera a ser llamada al año siguiente para realizar esa misma tarea. De este modo, aunque el empleo no fuera indefinido permanente ni tuviera una calidad equivalente, sí ofrece mayor estabilidad que un contrato temporal.

Para evaluar esta cuestión, se ha analizado a las personas que en 2022 y/o 2023 tuvieron un empleo fijo discontinuo como empleo principal sin haber tenido uno antes de 2022[3]. Se ha restringido la investigación a las personas que tuvieron el fijo discontinuo como empleo principal porque hay mayor certeza de que esas personas querrían mantener ese mismo empleo en los años siguientes. Esto no se puede afirmar para las personas que tuvieron contratos fijos discontinuos, pero sin ser su empleo principal, porque puede que ya hayan conseguido empleos mejores o que los compaginen con otros trabajos y por tanto tengan menos interés en mantener el empleo fijo discontinuo. Los resultados se muestran en el Gráfico 5.

GRÁFICO 5

La mitad de los nuevos fijos discontinuos de 2022 y 2023 fueron de larga duración



Los datos se refieren a nuevos fijos discontinuos (que no tuvieron empleos fijos discontinuos antes de 2022).
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de la MCVL 2024.

El 49% de los nuevos fijos discontinuos principales de 2022 y 2023 fueron de larga duración (el 44% en 2022 y el 54% en 2023, como muestra el Gráfico 5). En 2022 hubo 683.000 personas que tuvieron por primera vez un empleo principal como fijo discontinuo, y en 2023 esa cifra aumentó a 731.000 personas. Esto quiere decir que alrededor de la mitad de las personas que en 2022 o 2023 tuvieron como empleo principal un fijo discontinuo volvieron a ser llamadas en 2024 por las mismas empresas para desarrollar esas mismas tareas. Por tanto, ese porcentaje de contratos fijos discontinuos fue de larga duración y se comportó como preveía la reforma.

Esto no quiere decir que los fijos discontinuos de corta duración que se muestran en el Gráfico 5 sean necesariamente algo negativo. Una parte de ellos consiguió contratos fijos discontinuos en 2024 con otras empresas y es posible que otra parte consiguiera trabajos mejores como indefinidos permanentes, aunque ese aspecto no se ha investigado. En cualquier caso, lo peor que se podría decir de estos fijos discontinuos de corta duración es que algunos se habrían comportado como contratos temporales, que previsiblemente hubiera sido su alternativa contractual en ausencia de reforma laboral.

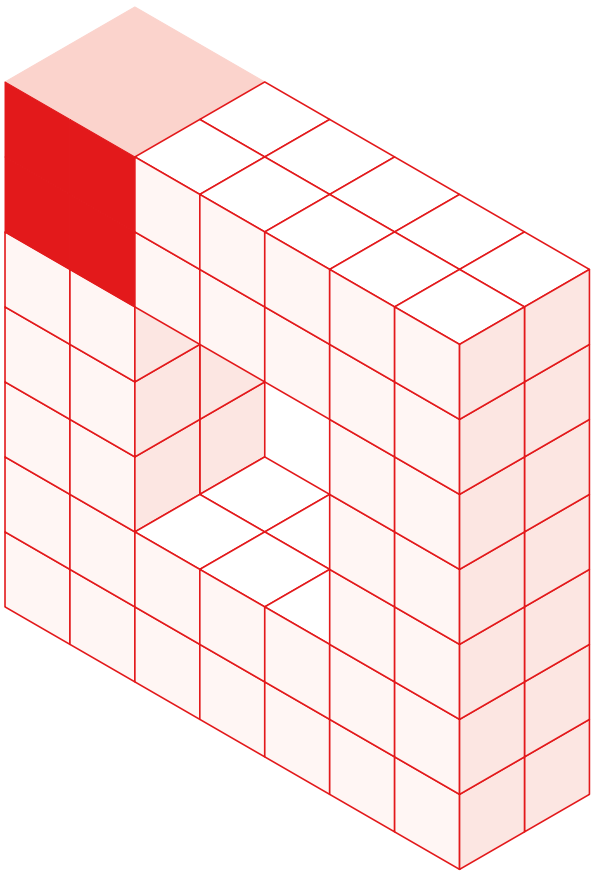
[2] Para obtener un número de empleos en la MCVL comparable con los resultados de la EPA hay que multiplicar el número de personas que han tenido empleos fijos discontinuos a lo largo del año por el porcentaje del año que cotizaron (número de días cotizados/365).

[3] Si una persona tuvo un alta con un contrato fijo discontinuo en 2022 pero el 2023 es el primer año donde el fijo discontinuo fue su empleo principal se la ha asignado como fija discontinua de 2023. Igualmente, si una persona tuvo un empleo principal como fija discontinua en 2022 o 2023 pero fue contratada como fija discontinua en 2024 por una empresa distinta se ha considerado que el contrato de 2022 o 2023 fue de corta duración.

CAPÍTULO

05

CONCLUSIONES: LA REFORMA HA MEJORADO LAS TRAYECTORIAS LABORALES



+111

días cotizados al año para quien pasa de temporal a indefinido

Los resultados de este informe muestran que la reducción de la temporalidad tras la reforma laboral de 2021 no se limita a un cambio en la denominación de los contratos. El cambio se ha traducido en mayor estabilidad, más días cotizados y mejores trayectorias laborales para una parte amplia de la población asalariada.

En primer lugar, ha cambiado la composición del empleo. El peso de las modalidades indefinidas permanentes ha aumentado con fuerza y, como resultado, la población asalariada cotiza en 2024 cerca de 10 días más al año de media que en 2019.

En segundo lugar, ha cambiado la trayectoria de quienes tenían un empleo temporal. Antes de la reforma, seguir siendo temporal era el destino más frecuente cinco años después. Ahora, el principal destino es el empleo indefinido permanente (sube del 34% al 48%), mientras que quienes permanecen en la temporalidad se reducen del 36% al 15%.

Además, esta transición contractual tiene efectos materiales. Las personas que pasan de un empleo temporal a un nuevo empleo indefinido permanente aumentan sus días cotizados en 111 días, de 194 a 305 al año.

En tercer lugar, el aumento del empleo indefinido no se limita a contratos de corta duración. Entre 2022 y 2024, 4,9 millones de personas accedieron a un nuevo empleo principal indefinido. De quienes lo hicieron en 2022 o 2023, el 61,5% —2,28 millones de personas— seguía trabajando como indefinido al cierre de 2024.

La mejora ha sido especialmente significativa entre la población joven, uno de los colectivos históricamente más afectados por la temporalidad y la rotación. No obstante, siguen existiendo importantes diferencias de estabilidad por edad, sexo y modalidad contractual.

Los fijos discontinuos presentan una realidad diferente. Su intensidad laboral anual es claramente inferior a la de los indefinidos permanentes, pero la mitad de quienes accedieron a un nuevo empleo principal fijo discontinuo en 2022 o 2023 volvió a trabajar en 2024 para la misma empresa. Esto apunta a que, para una parte relevante de estas personas, esta modalidad está proporcionando continuidad entre campañas, aunque será necesario seguir analizando sus trayectorias.

> **En conjunto, la evidencia disponible apunta a que la reforma laboral ha contribuido a modificar de forma profunda el patrón de contratación del mercado de trabajo español: el contrato indefinido ha dejado de ser fundamentalmente el punto final de una larga sucesión de contratos temporales y se ha convertido cada vez más en una modalidad de entrada y permanencia en el empleo.**

Quedan, no obstante, dimensiones relevantes por evaluar. Entre ellas, el efecto de estas nuevas trayectorias sobre los salarios e ingresos anuales, las diferencias territoriales y sectoriales y la evolución a más largo plazo de los nuevos indefinidos y de los fijos discontinuos.

ANEXO

METODOLOGÍA Y TABLAS

Resumen de la metodología

La metodología de este informe se basa en comparar los indicadores laborales en dos periodos distintos:

- Un periodo previo a la reforma laboral (2014-2019) coincidente con una fase de expansión económica.
- Un periodo posterior a la reforma (2019-2024) también caracterizado por una fase de crecimiento económico. Se escogió este período de análisis para evitar posibles distorsiones en los datos provocadas por la pandemia del Covid en 2020-2021.

Esta metodología permite contrarrestar el efecto del crecimiento económico sobre los resultados, así como tener en cuenta los cambios en las trayectorias laborales que las personas habrían experimentado de todas maneras por la progresión de sus carreras profesionales. Sin embargo, no permite discernir qué parte de los cambios observados se debe a la progresiva transformación del modelo productivo hacia actividades intrínsecamente más estables entre los dos períodos analizados, y que, en todo caso, sólo explicaría una pequeña parte de los cambios. El periodo 2014–2019 fue analizado con la MCVL de 2019, y el de 2019–2024 con la MCVL de 2024.

En primer lugar, se elaboraron matrices de transferencia desde el inicio al final de cada periodo para observar la evolución de las trayectorias laborales de los individuos incluidos en la muestra. Se examinó, por ejemplo, la trayectoria de las personas que trabajaban como temporales en 2019 y dónde se encontraban en 2024.

En segundo lugar, a partir de esas matrices, se hizo un zoom específico sobre los nuevos indefinidos —en particular, quienes, en 2022, 2023 o 2024 tenían un empleo principal con contrato indefinido y en 2019 no lo tenían— para evaluar la tasa de supervivencia de dichos contratos indefinidos y ver si, gracias a la reforma, pasaron de tener múltiples contratos temporales a una relación laboral estable y continua en una misma empresa.

TABLA 8

Antes de la reforma laboral, el crecimiento económico generaba muchos empleos temporales

TIPO DE EMPLEO	2014	2019	VARIACIÓN (%)
Indefinido tiempo completo	7.226	**8.521**	▲17,9%
Indefinido tiempo parcial	1.336	**1.714**	▲28,2%
Fijo discontinuo	300	**428**	▲42,7%
Temporal tiempo completo	1.700	**2.455**	▲44,3%
Temporal tiempo parcial	1.022	**1.206**	▲18,0%
Interino	342	**522**	▲52,3%
Autónomo	2.830	**3.120**	▲10,2%
Parado	2.480	**2.075**	▼16,3%
Jubilado*	509	**1.778**	▲249,6%
Inactivo, no aparece en la MCVL*	7.452	**3.381**	▼54,6%

Miles de personas. *Los cambios en los datos de jubilados e inactivos obedecen a factores metodológicos.
Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la MCVL 2019.

TABLA 9

Tras la reforma laboral, el crecimiento económico se traduce en la creación de empleos indefinidos permanentes

TIPO DE EMPLEO	2019	2024	VARIACIÓN (%)
Indefinido tiempo completo	8.565	**11.123**	▲29,9%
Indefinido tiempo parcial	1.645	**2.336**	▲42,0%
Fijo discontinuo	411	**1.034**	▲151,6%
Temporal tiempo completo	2.006	**919**	▼54,2%
Temporal tiempo parcial	1.080	**456**	▼57,8%
Interino	571	**719**	▲25,9%
Autónomo	2.903	**3.169**	▲9,2%
Parado	1.782	**1.914**	▲7,4%
Jubilado*	481	**1.842**	▲282,6%
Inactivo, no aparece en la MCVL*	7.397	**3.329**	▼55,0%

Miles de personas. *Los cambios en los datos de jubilados e inactivos obedecen a factores metodológicos.
Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la MCVL 2024.

Las diferencias entre los datos de 2019 entre ambas tablas se deben al uso de distintas MCVL en cada caso. Cada MCVL es representativa del año correspondiente, pero no necesariamente de los anteriores. Sin embargo, para seguir las trayectorias laborales de personas a lo largo de los años hay que seguir a la misma persona dentro de la misma MCVL, y dado que esa ha sido la metodología escogida en este informe, para medir los cambios en el stock entre los distintos años se ha optado por ver las diferencias dentro de la misma MCVL para los dos años del período investigado en cada caso.

En el segundo período, la subida en el número de parados se puede atribuir al incremento en la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo. Esto ha hecho que los parados que cobran prestación, que son los que la MCVL permite clasificar como parados, hayan aumentado, aunque el número de parados total se haya reducido.

Por último, el elevado porcentaje de crecimiento de los fijos discontinuos en ambos períodos se debe a que la base de la que partían era pequeña, y por lo tanto los resultados relativos que se obtienen son muy elevados.

TABLA 10

El aumento de los días cotizados se explica por el trasvase de empleo temporal a indefinido permanente, y beneficia más a la población joven

	DISTRIBUCIÓN		DÍAS COTIZADOS	
EMPLEO PRINCIPAL	2019	2024	2019	2024
16 A 25 AÑOS				
Indefinidos a T.C.	13%	**29%**	314	**279**
Indefinidos a T.P.	10%	**23%**	281	**237**
Fijos discontinuos	3%	**20%**	185	**140**
Temporales a T.C.	40%	**16%**	159	**145**
Temporales a T.P.	34%	**13%**	138	**108**
Total	**100%**	**100%**	**186**	**199**
26 A 35 AÑOS				
Indefinidos a T.C.	44%	**61%**	344	**333**
Indefinidos a T.P.	11%	**15%**	328	**301**
Fijos discontinuos	3%	**10%**	252	**208**
Temporales a T.C.	29%	**10%**	223	**223**
Temporales a T.P.	14%	**4%**	205	**178**
Total	**100%**	**100%**	**286**	**298**
36 A 45 AÑOS				
Indefinidos a T.C.	57%	**68%**	352	**343**
Indefinidos a T.P.	10%	**13%**	337	**317**
Fijos discontinuos	3%	**8%**	260	**209**
Temporales a T.C.	21%	**7%**	220	**209**
Temporales a T.P.	8%	**3%**	211	**191**
Total	**100%**	**100%**	**307**	**315**
46 A 55 AÑOS				
Indefinidos a T.C.	59%	**71%**	354	**348**
Indefinidos a T.P.	11%	**13%**	339	**324**
Fijos discontinuos	4%	**8%**	258	**212**
Temporales a T.C.	19%	**6%**	210	**202**
Temporales a T.P.	8%	**3%**	217	**206**
Total	**100%**	**100%**	**311**	**322**
MÁS DE 56 AÑOS				
Indefinidos a T.C.	58%	**67%**	342	**339**
Indefinidos a T.P.	11%	**14%**	327	**315**
Fijos discontinuos	4%	**8%**	249	**205**
Temporales a T.C.	16%	**7%**	187	**173**
Temporales a T.P.	11%	**6%**	200	**196**
Total	**100%**	**100%**	**297**	**307**

T.P.: tiempo parcial. T.C.: tiempo completo.
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

TABLA 11

2,25 millones más de personas accedieron a un empleo principal indefinido en 2022-2024 tras la reforma y 858.000 son nuevos indefinidos de larga duración

DESCRIPCIÓN DE LOS NUEVOS INDEFINIDOS	2014-2019	2019-2024	ATRIBUIBLE A LA REFORMA LABORAL
Larga duración 2022 (2017)	682	**1.208**	▲527
Trayectorias intermitentes 2022 (2017)	20	**125**	▲105
Corta duración 2022 (2017)	356	**714**	▲358
Larga duración 2023 (2018)	742	**1.073**	▲331
Trayectorias intermitentes 2023 (2018)	16	**87**	▲71
Corta duración 2023 (2018)	274	**503**	▲230
Indefinidos 2024 (2019)	485	**923**	▲439
Corta duración 2024 (2019)	88	**274**	▲187
Total	**2.662**	**4.908**	**2.246**

Miles de personas.
Fuente: Gabinete Económico CCOO a partir de datos de las MCVL 2019 y 2024.

El significado de las distintas categorías es el siguiente:

- **Indefinidos de larga duración de 2022 (2023):** personas que empezaron a trabajar como indefinidas en 2022 (2023) y ya sea con un único contrato o trabajando de manera intensa a pesar de haber cambiado de trabajo siguen trabajando como indefinidas a 31-12-2024. Estas personas han conseguido contratos de larga duración y por tanto se han beneficiado de la reforma.
- **Indefinidos del 2022 (2023) con trayectorias intermitentes:** personas que han pasado por varios trabajos indefinidos desde 2022 (2023) con largos períodos de paro o actividad con otros contratos desde entonces, pero que siguen trabajando como indefinidas a 31-12-2024. Para estas personas su primer contrato indefinido no fue de larga duración y habrá que esperar a los datos de 2025 para ver si los siguientes sí lo han sido y ver hasta qué punto se han beneficiado de la reforma. De cara al cálculo de las tasas de supervivencia, estas personas cuentan como nuevos indefinidos que no sobrevivieron en 2022 (2023) pero sí en el 2024.
- **Indefinidos del 2024:** personas que fueron contratadas en 2024 y siguen trabajando como indefinidas a 31-12-2024. Para estas personas habrá que esperar a los datos de 2025 para ver si los siguientes sí lo han sido y por lo tanto para ver hasta qué punto se han beneficiado de la reforma.
- **Indefinidos de corta duración del 2022 (2023):** personas contratadas en 2022 (2023) y no siguen trabajando como indefinidas al final de 2024.
- **Indefinidos de corta duración del 2024:** personas que fueron contratadas en 2024 y no siguen trabajando como indefinidas al final de ese año.