



THE ADECCO GROUP
INSTITUTE



Nueva Reforma Laboral

**Real Decreto-ley 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**

Nueva Reforma Laboral

Real Decreto-ley 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

Hoy se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el nuevo Real Decreto-ley 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, norma que fue aprobada el martes por el Consejo de Ministros.

El objetivo de la norma es cumplir con los compromisos con la Unión Europea, y recogidos en el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de reducción de las elevadas tasas de temporalidad y desempleo en nuestro país.

Esta norma entra en vigor viernes 31, excepto algunas materias (contrato formativo, resto de contratos temporales, contrato fijo-discontinuo, medidas de protección del Mecanismo RED, contratos formativos en alternancia, que entran en vigor en el plazo de tres meses)

Áreas principales de la reforma:

1. Modelo de contratación Laboral

La nueva redacción explicita algo que ya existía, que es la **presunción de contratación indefinida**. Se mantiene condición de fijeza si fraude o si falta de alta en la Seguridad Social y superado plazo equivalente a periodo de prueba.

Se potencia un **modelo causal y formal más rígido**: “para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato (i) la *causa habilitante* de la contratación temporal, (ii) las *circunstancias concretas* que la justifican y (iii) *su conexión con la duración prevista*.”

De los tres contratos temporales “estructurales” (obra o servicio, eventual e interinidad) sólo se mantienen los dos últimos, que pasan a llamarse “**contrato por circunstancias de la producción**” y “**contrato por sustitución de persona trabajadora**”, limitando sus duraciones y penalizándolos con sobre cotizaciones.

1.1 Contrato por circunstancias de la producción: este nuevo contrato tiene dos opciones:

- El incremento **ocasional e imprevisible** y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales y siempre que no respondan a los supuestos asignados para el fijo discontinuo.
- Para atender **situaciones ocasionales, previsibles** y que tengan una duración reducida y delimitada. Se podrá utilizar un máximo de noventa *días* en el *año natural*, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos *días* las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa (sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores)

La regla del encadenamiento se cambia con un periodo menor de 18 en 24 meses (antes 24 en 30), y sigue sin computar los contratos formativos ni los de sustitución

1.2 Contrato por sustitución de persona trabajadora:

Se mantiene el contrato de preselección.

En el de **sustitución**, la prestación de servicios **podrá iniciarse antes** de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como **máximo, durante quince días**

Asimismo, se podrá usar **para completar la jornada reducida** por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo.

1.3 Contratos formativos:

Se cambia la denominación de los contratos de aprendizaje y en prácticas por **“contrato de formación en alternancia”** y **“contrato formativo para la obtención de la una práctica profesional”**, reduciendo sus duraciones en un año para ambas.

Sin perjuicio de su desarrollo reglamentario, se incluyen ahora en el Estatuto algunos aspectos hasta ahora recogidos en los Reales Decretos 488/1998 y 1529/2012) de desarrollo de los contratos de formación y aprendizaje.

Las **principales novedades**, que en muchos casos suponen más rigideces, se refieren a:

- Menores plazos de duración de ambos contratos.
- La prohibición de sustituir con estos contratos a personas inmersas en procesos de reducción/suspensión;
- Se mantienen limitaciones de edad (hasta 30 años) para los niveles de menor cualificación (certificados de profesionalidad niveles 1 y 2, etc.);
- Se omite la opción de formación en la empresa
- Reducción de plazos en el caso de imposibilidad de contratar a persona que haya trabajado antes en la empresa (12 meses a 6 meses)
- Menor tiempo de trabajo efectivo: 75% a 65% el primer año
- No se pueden hacer horas complementarias
- No hay periodo de prueba, pero se permite la modalidad a tiempo parcial, en contrato de formación en alternancia; menores periodos de prueba en prácticas.
- Mínimos de retribución en contrato de formación en alternancia (60% Convenio primer año; 75% segundo.
- Menores plazos para los contratos en prácticas (dentro de los 3 ó 5 años -discapacitados- desde la finalización de los estudios antes 5 ó 7 años.
- Desarrollo reglamentario: acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad con posibilidad de micro acreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

1.4 Contrato fijo discontinuo: se amplía su objeto, que también podrán hacer las ETT, pudiendo utilizarse para:

- Realización de **trabajos de naturaleza estacional** o vinculados a **actividades productivas de temporada**,
- **Trabajos de prestación intermitente** con **periodos de ejecución ciertos**, determinados o indeterminados
- Trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de **contratas mercantiles o administrativas** que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- Para la cobertura por **trabajadores de ETT** de necesidades temporales, en base al art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, de diversas empresas usuarias.

Cuando la contratación fija discontinua se justifique por la celebración de contratas, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los **periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación** entre subcontrataciones.

Se establecen diversas opciones de **mejora por Convenio Colectivo**, y **nuevos derechos** como la fórmula de cómputo de la antigüedad, la comunicación de vacantes, y la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo, entre otros.

1.5 Duraciones

Pueden verse cómo cambian las duraciones de los contratos en el siguiente esquema:

| DURACIONES DE LOS CONTRATOS | | | |
|--|---|--|---|
| ANTES | | AHORA | |
| Contrato Eventual (circunstancias de la producción, acumulación de tareas y exceso de pedidos) | <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses continuos en periodo de 12 meses • 12 meses discontinuos en periodo de 18 meses (mejora por Convenio) • Regla de encadenamiento: 2 ó más contratos superen 24 meses en periodo de 30 meses se convierten en indefinidos | Contrato por circunstancias de la producción | <ul style="list-style-type: none"> • 6 meses necesidades ocasionales e imprevisibles (mejorable a 12 meses por Convenio) • 90 días/año necesidades ocasionales y previsibles • Regla de encadenamiento: 2 ó más contratos superen 18 meses en periodo de 24 meses se convierten en indefinidos |
| Contrato por Obra o Servicio determinado | 3 años (hasta 12 meses más por Convenio) | Desaparece | |
| Contrato de Interinidad | Tiempo de sustitución persona con derecho a reserva de puesto de trabajo 3 meses supuesto de preselección | Contrato por sustitución de persona trabajadora | Tiempo de sustitución persona con derecho a reserva de puesto de trabajo 3 meses supuesto de preselección |
| Contrato de formación y aprendizaje | 1 año (6 meses por Convenio) a 3 años | Contrato de formación en alternancia | 3 meses a 2 años |
| Contrato en prácticas | 6 meses a 2 años | Contrato formativo para la obtención de la una práctica profesional | 6 meses a 1 año |

1.6 Contrato indefinido adscrito a obra es la nueva denominación del fijo de obra del sector de la construcción.

2. Subcontratación de obras y servicios

El **convenio colectivo de aplicación** para las empresas contratistas y subcontratistas **en materia de retribución** será **el del sector de la actividad desarrollada** en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable.

3. Convenios Colectivos: vuelta a la ultraactividad

La **prioridad en materia de salario** ya no está en los Convenios de empresa sino **en los Convenios sectoriales**

Una vez agotado el año de negociación desde la denuncia del Convenio, se aplica la **ultraactividad** (mantenimiento de la vigencia)

4. Mecanismos de flexibilidad interna: suspensión del contrato o reducción de jornada

Existen a partir de ahora 3 modalidades:

| | Requisitos | Plazos | Bonificaciones (empresas desarrollen las acciones formativas) |
|--|--|--|---|
| Expedientes por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción) | Se recogen prohibiciones de la normativa Covid | Se reducen (consultas de 15 a 7 días, empresas de menos de 50 trabajadores)) | 20% |
| Expedientes por fuerza mayor | | Se mantienen (decisión autoridad laboral 5 días) | 90% |
| Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo | Modalidad cíclica y modalidad sectorial Activación por Consejo de Ministros Procedimiento ante Autoridad Laboral | 7 días | Cíclicos: 60% > 30% > 20% según fases del mecanismo Sectoriales: 40% |

Notas esenciales:

- Se reduce el **periodo de consultas** en los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal de contratos por causas económicas organizativas técnicas o de producción (ETOP) a siete días en empresas de menos de 50 trabajadores, así como el plazo máximo de la constitución

de la comisión representativa que será de cinco días con carácter general y de 10 días en aquellos centros en los que no exista representación de los trabajadores.

- Durante la vigencia la suspensión de contratos ETOP la **empresa podrá comunicar la decisión de prórroga** de la medida debiendo de tratarse la misma en un periodo de consultas de cinco días de duración comunicando la empresa su decisión en el plazo de siete días desde la finalización del periodo de consultas.
- Se **incorpora como causa** de reducción de jornada o suspensión de contratos la fuerza mayor temporal por impedimento o limitación de la actividad normalizada de la empresa **como consecuencia de decisiones de la autoridad pública** competente que incluye aquellas orientadas a la protección de la salud pública. En estos supuestos será de aplicación lo establecido para los expedientes de fuerza mayor **sin que sea preceptivo el informe a la autoridad laboral**. Se establece con **carácter prioritario** la adopción de **medidas de reducción de jornada** si ello es posible frente a la suspensión de contratos.
- Con carácter general, durante los periodos de reducción de jornada y suspensión de contratos **no podrán realizarse nuevas contrataciones, externalizaciones ni horas extraordinarias**, salvo que concurren razones objetivas y justificadas.
- Las **bonificaciones a las cuotas de Seguridad Social** condicionadas al **mantenimiento del empleo** durante los seis meses siguientes a la finalización del expediente de regulación temporal de empleo.
- El Mecanismo RED deberá **activarse por el Consejo de Ministros** y permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.
- Este Mecanismo tendrá **dos modalidades**:

Cíclica, cuando se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización, con una duración máxima de un año.

Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, con una duración máxima inicial de un año, y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una.

- Una vez activado el mecanismo, **las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral** la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores para el procedimiento de regulación temporal de empleo, si

bien en la modalidad sectorial, además, la solicitud deberá ir acompañada de un plan de recualificación de las personas afectadas.

- La autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo dictará **resolución en el plazo de siete días** que autorizará la medida si el periodo de consultas finaliza con acuerdo o estimara o desestimaré la misma en caso de que no hubiera concluido con acuerdo. Si transcurrido el plazo de siete días no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida, siempre dentro de los límites legal y reglamentariamente establecido (**silencio positivo**).

5. **Ámbito sancionador**

Incremento de las sanciones por infracciones graves **por fraude en la contratación temporal**

| ANTES | AHORA |
|--|--|
| Multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros | Multa, en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros. |

6. **Extinción contractual**

Se eliminan las referencias a los contratos por obra o servicio determinado, así como al contrato de interinidad y a los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, si bien la indemnización de 12 días por año de servicio se sigue excluyendo a estos tres últimos en sus nuevas acepciones.

7. **Cotización adicional en los contratos de carácter temporal.**

Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario que se calculará **multiplicando por tres la cuota** resultante de aplicar a la **base mínima diaria** de cotización del **grupo 8** del Régimen General de la Seguridad Social para **contingencias comunes**, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. Este incremento **no será de aplicación** a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por **cuenta ajena agrario**, al Sistema Especial para **Empleados de Hogar**, al Régimen Especial para la **Minería del Carbón** ni a los **contratos por sustitución**.

8. **Situación legal de desempleo**

Se añade el **supuesto de extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora** regulada en la D.A. 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el **Sector de la Construcción**, se elimina la referencia a la realización de la obra o servicio determinado, añadiendo referencia la extinción de los contratos de trabajo de duración determinada por **circunstancias de la producción** o por **sustitución de persona trabajadora**, y se matizándose la alusión a los trabajadores fijos discontinuos

9. Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral

Se **cambia el criterio**, pasando de la cuantía cotizada por formación profesional de la que había que deducir porcentajes en función del tamaño de la empresa, a cantidades a tanto alzado por persona también en función del tamaño de la empresa.

10. Estatuto del Becario

No se detalla en qué quedará este régimen, sólo se recoge que el “el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para en el ámbito del diálogo social abordar el Estatuto del Becario, que tendrá por objeto la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”.

11. Evaluación de la evolución de la temporalidad

El Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas mediante el análisis de los datos de la contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, procediendo a la publicación oficial, a estos efectos, de la tasa de temporalidad general y por sectores, una evaluación que deberá repetirse cada dos años.

12. Posibilidad de formación y recualificación de trabajadores incursos en expedientes de reducción o suspensión

Medida voluntarista que no concreta financiación ni mecanismos de incentivación: Las acciones formativas se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional

13. Otras medidas:

- Cotización a la Seguridad Social de los contratos formativos para la formación en alternancia.
- No aplicación del art.42.6 del Estatuto de los Trabajadores en las contrataciones y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo.
- Contratos de duración determinada por parte de las entidades que integran el sector público en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea.
- Contratación indefinida y fijo-discontinua en la Administración Pública.
- Prórroga del SMI establecido para 2021.
- Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato
- Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el control del cumplimiento de los requisitos y de las obligaciones establecidas en relación a las exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social.
- Irretroactividad en materia sancionadora
- Procedimiento único del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Tesorería General de la Seguridad Social para la simplificación de actuaciones administrativas al objeto de reducir las cargas administrativas de las empresas.
- Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.
- Medidas de transición profesional en el ámbito del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo
- mejorar la protección del colectivo de fijos discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo
- Régimen transitorio aplicable a los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a los contratos de interinidad, al contrato para obra y servicio determinado, al contrato fijo de obra y a los contratos formativos.
- Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores
- Régimen transitorio en materia de cotización a la Seguridad Social aplicable a determinados contratos formativos.
- Derogación del Real 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas
- Reglamento para la protección de las personas trabajadoras menores, en materia de seguridad y salud
- Consideración como ocupados a efectos estadísticos de trabajadores afectados por procesos de suspensión o reducción.

Comentario

Asistimos a una importante reforma laboral, que, si bien es cierto que no responde a la prometida “contrarreforma”, sí que aborda de forma acertada la necesidad de mejorar nuestras elevadas tasas de temporalidad, así como la necesidad empresarial de adaptación a venideras incertidumbres derivadas de los ciclos económicos y un entorno cada vez más cambiante e incierto.

| GEO/NACE_R2 | España |
|---|--------------|
| Total: todas las actividades de la NACE | 24,7% |
| Agricultura, silvicultura y pesca | 54,7% |
| Construcción | 35,4% |
| Actividades de salud humana y trabajo social | 34,4% |
| Actividades de los hogares como empleadores; actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio | 31,5% |
| Educación | 30,8% |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo | 26,7% |
| Actividades de alojamiento y restauración | 25,8% |
| Arte, entretenimiento y recreación | 25,8% |
| Transporte y almacenamiento | 22,1% |
| Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria | 21,4% |
| Otras actividades de servicios | 20,4% |
| Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas | 19,7% |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 18,9% |
| Fabricación | 17,7% |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | 16,9% |
| Suministro de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y descontaminación | 14,6% |
| Información y comunicación | 13,6% |
| Minería y canteras | 11,1% |
| Actividades inmobiliarias | 9,6% |
| Actividades financieras y de seguros | 8,6% |

Tabla 1: sectores de actividad con mayor temporalidad en España, ordenados de mayor a menor. Fuente: elaboración propia a partir de www.sepe.es y data.europa.eu

| GEO/NACE_R2 | Total - all NACE activities | Agriculture, forestry and fishing | Minería y canteras | Fabricación | Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | Suministro de agua; actividades de alcantarillado, gestión de residuos y descontaminación | Construcción | Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas | Transporte y almacenamiento | Actividades de alojamiento y servicios de comida | Información y comunicación | Actividades financieras y de seguros | Actividades inmobiliarias | Actividades profesionales, científicas y técnicas | Actividades administrativas y de apoyo | Administración pública y defensa | Educación | Actividades de salud humana y trabajo social | Arte, entretenimiento y recreación | Otras actividades de servicios | Actividades de los hogares como empleadores | Actividades de los hogares como productores | Actividades de organización y mantenimiento | |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|--------------------|-------------|---|---|--------------|--|-----------------------------|--|----------------------------|--------------------------------------|---------------------------|---|--|----------------------------------|-----------|--|------------------------------------|--------------------------------|---|---|---|--|
| Belgium | 10,0% | 0,0% | | 7,3% | 0,0% | 14,3% | 5,0% | 15,8% | 4,9% | 25,0% | 8,5% | 0,0% | 0,0% | 8,3% | 11,4% | 5,8% | 18,3% | 7,9% | 19,3% | 0,0% | | | 13,5% | |
| Bulgaria | 3,2% | 18,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 8,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 6,4% | 0,0% | 0,0% | | | |
| Czechia | 2,2% | 6,2% | 0,0% | 6,9% | | 5,3% | 0,8% | 3,4% | 7,6% | 6,1% | 10,1% | 5,3% | 6,3% | 3,7% | 15,5% | 7,9% | 9,0% | 7,8% | 7,7% | | | | | |
| Denmark | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Germany (until 1990 former territory of the FRG) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Estonia | 2,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | | |
| Ireland | 9,0% | 0,0% | | 4,9% | | 0,0% | 0,0% | 8,4% | 11,0% | 6,5% | 15,0% | 4,6% | 0,0% | 0,0% | 6,5% | 11,8% | 5,7% | 16,7% | 7,3% | 19,0% | | 16,0% | | |
| Spain | 24,7% | 54,7% | 11,1% | 17,7% | 16,9% | 14,6% | 35,4% | 19,7% | 22,1% | 25,8% | 13,6% | 8,6% | 18,9% | 26,7% | 21,4% | 30,8% | 34,4% | 31,5% | 30,8% | 20,4% | | | 31,5% | |
| France | 15,3% | 24,0% | | 14,2% | 0,0% | 14,9% | 19,5% | 12,8% | 11,3% | 14,3% | 11,1% | 7,0% | 14,3% | 10,5% | 16,2% | 15,5% | 18,7% | 17,0% | 20,4% | 20,8% | | | 20,8% | |
| Croatia | 15,5% | 85,2% | 0,0% | 10,7% | 5,9% | 8,5% | 18,3% | 15,3% | 14,5% | 27,6% | 8,0% | 3,2% | 10,4% | 11,0% | 19,0% | 4,2% | 25,4% | 12,0% | 36,9% | 18,5% | 7,2% | | 25,5% | |
| Cyprus | 13,1% | 34,1% | 0,0% | 5,7% | 0,0% | 22,2% | 4,1% | 2,7% | 7,8% | 21,1% | 10,5% | 6,1% | 0,0% | 9,0% | 0,0% | 18,0% | 20,4% | 10,4% | 15,7% | 0,0% | | | 30,5% | |
| Latvia | 3,0% | 0,0% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | | 0,0% | |
| Lithuania | 1,1% | 0,0% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | | 0,0% | |
| Luxembourg | 2,9% | 0,0% | | 0,0% | | 0,0% | 0,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | | 0,0% | |
| Hungary | 5,6% | 12,4% | 0,0% | 3,3% | 0,0% | 6,1% | 7,7% | 3,2% | 0,0% | 5,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 7,6% | 19,8% | 3,7% | 3,1% | 0,9% | 7,6% | | | 0,0% | |
| Malta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Netherlands | 17,7% | 20,8% | 0,0% | 12,1% | 13,4% | 15,6% | 11,1% | 24,4% | 15,2% | 39,1% | 11,2% | 10,6% | 13,5% | 12,2% | 23,5% | 9,5% | 16,4% | 14,2% | 20,4% | 15,2% | 17,3% | | 17,3% | |
| Austria | 8,1% | 0,0% | 0,0% | 6,1% | 0,0% | 0,0% | 9,9% | 7,7% | 5,2% | 7,9% | 4,2% | 0,0% | 0,0% | 5,6% | 6,7% | 7,2% | 17,9% | 9,6% | 30,2% | 10,2% | | | 0,0% | |
| Poland | 17,6% | 19,2% | 0,0% | 16,8% | 9,4% | 10,7% | 23,6% | 22,9% | 17,5% | 31,3% | 14,9% | 12,6% | 14,8% | 15,7% | 34,2% | 9,0% | 12,3% | 16,1% | 24,3% | 26,5% | 30,5% | | 30,5% | |
| Portugal | 17,8% | 27,4% | 0,0% | 13,3% | 0,0% | 0,0% | 22,0% | 15,9% | 17,8% | 18,2% | 17,1% | 0,0% | 0,0% | 24,3% | 29,1% | 11,7% | 22,7% | 16,8% | 26,3% | 36,8% | | | 21,8% | |
| Romania | 9,7% | 0,0% | 0,0% | 8,2% | 0,0% | 0,0% | 12,1% | 8,8% | 6,8% | 16,1% | 7,1% | 6,8% | 0,0% | 11,7% | 17,0% | 8,1% | 9,3% | 13,9% | 12,2% | 21,7% | | | 21,7% | |
| Slovenia | 5,8% | 0,0% | 0,0% | 3,7% | 0,0% | 0,0% | 7,1% | 6,1% | 0,0% | 9,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 13,7% | 12,6% | 5,8% | 2,7% | 0,0% | 0,0% | | | 0,0% | |
| Finland | 13,7% | 11,6% | 0,0% | 6,4% | 0,0% | 0,0% | 7,1% | 8,3% | 8,8% | 11,5% | 5,7% | 5,1% | 0,0% | 11,8% | 11,8% | 17,5% | 25,6% | 20,0% | 24,4% | 27,6% | | | 0,0% | |
| Sweden | 14,5% | 18,4% | 0,0% | 6,0% | 0,0% | 0,0% | 5,4% | 13,9% | 12,5% | 32,3% | 7,0% | 8,4% | 11,8% | 7,9% | 28,5% | 9,0% | 22,0% | 17,8% | 35,2% | 18,8% | | | 18,8% | |
| Iceland | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Norway | 7,8% | 0,0% | 0,0% | 4,7% | 0,0% | 0,0% | 5,4% | 6,3% | 0,0% | 8,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 12,5% | 8,2% | 15,0% | 10,1% | 11,5% | 0,0% | | | 0,0% | |
| Switzerland | 13,0% | 21,4% | 0,0% | 10,1% | 16,7% | 0,0% | 13,9% | 9,9% | 7,8% | 12,0% | 9,4% | 7,8% | 4,5% | 10,7% | 11,8% | 12,3% | 27,2% | 15,2% | 28,0% | 15,0% | | | 9,7% | |
| United Kingdom | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Malta | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| North Macedonia | 17,4% | 30,3% | 0,0% | 19,2% | 0,0% | 11,7% | 27,6% | 16,3% | 10,9% | 20,1% | 18,1% | 24,2% | | 17,5% | 29,1% | 9,8% | 12,0% | 8,0% | 17,3% | 0,0% | | | 0,0% | |
| Serbia | 20,1% | 30,7% | 13,0% | 21,4% | 12,8% | 16,3% | 34,5% | 19,7% | 20,2% | 24,0% | 14,9% | 21,4% | | 17,3% | 18,4% | 16,8% | 20,1% | 11,3% | 21,9% | 0,0% | | | 59,8% | |
| Turkey | 11,7% | 22,2% | 8,3% | 6,3% | 2,3% | 4,6% | 30,1% | 6,4% | 11,0% | 12,7% | 5,2% | 1,4% | 2,5% | 5,2% | 7,2% | 3,0% | 9,3% | 2,2% | 7,1% | 12,1% | | | 15,2% | |
| PROMEDIO | 12,8% | 20,4% | 1,4% | 8,9% | 3,3% | 6,5% | 15,3% | 11,5% | 9,0% | 16,8% | 7,6% | 9,6% | 9,6% | 9,1% | 15,6% | 10,1% | 16,4% | 11,9% | 16,5% | 11,5% | 15,1% | 15,1% | 3,5% | |

Tabla 2: sectores de actividad con mayor temporalidad, sombreados -rojo, ámbar- los dos primeros sectores de mayor temporalidad. Fuente: elaboración propia a partir de data.europa.eu

En efecto, es cierto que la tan denostada reforma de 2012 no afectó a nuestro modelo de contratación, también que muchas de sus novedades siguen vigentes (mecanismos de flexibilidad interna, modificaciones sustanciales de condiciones

de trabajo, movilidades geográfica o funcional, inaplicación de convenios, despidos individual y colectivo...) e incluso que alguna de ellas (medidas de suspensión y reducción de jornada) ha salido reforzada tanto en tiempos de Covid, como en esta reforma, complementándola con un interesante mecanismo RED que a buen seguro reforzará la voluntad de que las extinciones sean siempre la última decisión, al tiempo de dar a las empresas mecanismos de protección y resiliencia.

Seguro que tendrán que pasar aún meses, incluso años, para que conozcamos el Impacto real de esta reforma en mejores cifras de empleo estable, tanto en cantidad como en calidad, y sobre todo, de qué forma afecta a la competitividad y flexibilidad de las empresas, de cara a lo atractivo que sea nuestro mercado de trabajo ante inversores y de cara a la necesaria atracción y potenciación del talento, auténtico vector de éxito a futuro.

La norma es compleja y aborda muchos ámbitos. También satisface muchas demandas de la parte social, en particular la vuelta a la ultraactividad y la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales en materia de retribución, así como la necesaria aplicación -también a efectos retributivos- del convenio de la actividad que desarrolla la contratista, con el fin de evitar el *dumpling* salarial entre empresas competidoras.

Se trata de una norma que amplía derechos de las personas trabajadoras en muchos ámbitos, y esperamos que ello no “pase factura” desde la óptica de creación y mantenimiento del empleo.

Pero sin duda, una de las claves de éxito de esta reforma es que es fruto del necesario diálogo social y el acuerdo. Algunos lo verán como mal menor, otros pensarán que el diálogo no puede ser un fin en sí mismo, pero si esto sirve para consolidar la cultura de que las reformas tienen que consensuarse para que sean sostenibles, y al mismo tiempo se proyecta en una negociación colectiva dinámica y fructífera en todos los ámbitos, bienvenida sea, porque va a ser muy necesario para afrontar los retos del futuro del trabajo.

Esta reforma refuerza la causalidad de la contratación temporal, apuesta por la gestión profesional de la misma, y esperamos que dé seguridad jurídica. El papel de las empresas de trabajo temporal cobra especial protagonismo, y se le confía a este sector una mayor participación en la intermediación, con el fin de potenciar las políticas activas de empleo y mejorar el acompañamiento de candidatos y personas trabajadoras en su apuesta por el empleo de la calidad y por la necesaria formación continua.

Coincidimos en que se trata de una reforma moderada y prudente, realista y oportuna, y esperamos que en el trámite parlamentario se perfeccionen aquellos aspectos técnicos mejorables, sin quitar seguridad jurídica ni las herramientas de flexibilidad y competitividad que necesitan las empresas para crear empleo y consolidar un mejor marco de derechos y garantías para las personas trabajadoras.

¿Qué es el Adecco Group Institute?

El Adecco Group Institute es el centro de estudios y divulgación del Grupo Adecco. Tiene como fin ser una entidad referente en la sociedad española en materia de investigación y difusión de conocimientos relacionados con 5 pilares como son el empleo y las relaciones laborales, la salud y la prevención, la diversidad y la inclusión, el futuro del trabajo y la tecnología, y el talento y la formación.

El Adecco Group Institute nace con la vocación de convertirse en un espacio de referencia común gracias al análisis del mercado de trabajo, ofreciendo contenido de calidad sin olvidar uno de los aspectos más importantes de nuestro día a día: el real time content, contenido en tiempo real sobre empleo y mercado de trabajo, adaptándose así a los nuevos tiempos y su inmediatez. Todo ello, acompañado de la experiencia y el conocimiento de una empresa líder en el sector de los Recursos Humanos como es Adecco, presente en el mercado laboral español desde hace más de 35 años.

Si quieres más información sobre el Adecco Group Institute visita la página web: <https://www.adeccoinstitute.es/>



Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2018 hemos facturado 1.127 millones de euros. Llevamos 37 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 6 años consecutivos en el top 6 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a más de 132.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.744 menores de 25 años, un 32% más que el pasado año. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 58.000 alumnos.

A través de nuestra Fundación, en el año 2018 hemos orientado a 22.503 personas que se encontraban en situación de riesgo de exclusión social (personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y/o con responsabilidades familiares no compartidas, personas mayores de 45 años paradas de larga duración y otras personas en situación de exclusión social).

