

Meses de negociación y tensiones entre los interlocutores sociales que terminaron el año 2021 con la publicación de unas novedades jurídicas en el ámbito laboral que no han supuesto una reforma real en el ámbito jurídico-laboral. Es cierto que hay cambios, pero no son determinantes, no se ha derogado la reforma laboral del 2012 y tampoco se ha avanzado realmente en los problemas de nuestro sistema de relaciones laborales.

Las principales novedades laborales han sido introducidas a través del [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](#), publicado el 30 de diciembre de 2021, en cuya exposición de motivos se enfatiza la necesidad de modificar la normativa, especialmente, en materia de temporalidad y desempleo.

A, continuación, se resumen las diez principales novedades que regula el Real Decreto-Ley 32/2021:

La actualización de los contratos formativos

Se crea un nuevo contrato de formación, el contrato formativo, en sustitución de los contratos de formación hasta la fecha existentes (contrato en prácticas, contrato para la formación y el aprendizaje y contrato para la formación dual universitaria), los cuales, desaparecen.

Se prevé que los contratos de formación existentes que han sido suprimidos por esta reforma se mantengan vigentes hasta su duración prevista.

Simplificación de los contratos temporales

En primer lugar, se otorga presunción general de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido. Esta presunción es una novedad parcial, dado que la contratación temporal es puramente causal. No obstante, establecer por escrito la presunción general de que los contratos son indefinidos refuerza la lucha contra la temporalidad excesiva y en fraude de ley.

En segundo lugar, se suprimen las modalidades contractuales de duración determinada de obra y/o servicio, eventual e interinidad y se simplifican a dos modalidades temporales: contratos por circunstancias de la producción y contratos por sustitución de persona trabajadora.

Se ha incluido las vacaciones de forma expresa, por lo que se entiende que tiene un carácter imprevisible por poder variar de año a año. En esta línea se podría interpretar que también cabe entender justificada la temporalidad en los casos de necesidad de sustitución de una persona trabajadora que no tenga reserva de puesto, como por ejemplo una excedencia voluntaria.

Dicho contrato, solo podrá concertarse por un periodo máximo de 6 meses. [\(ver artículo completo\)](#) 




La mal llamada 'reforma' laboral

Raquel de la Viña

Asociado sénior
en el área laboral



 *Es cierto que hay cambios, pero no son determinantes, no se ha derogado la reforma laboral del 2012 y tampoco se ha avanzado realmente en los problemas de nuestro sistema de relaciones laborales*