

# Principales cuestiones sobre la nueva Reforma Laboral

**Oscar Mancebo**

Abogado Derecho laboral



▶ *La Reforma se quedará, en algunos aspectos, corta para algunos y será excesiva para otros*

▶ *La Reforma Laboral no es positiva únicamente por la modernización que realiza de nuestro mercado de trabajo, sino porque [...] nace de un consenso entre los agentes sociales*

Como muchos de nuestros lectores saben, el pasado 3 de febrero de 2022, el Congreso de los Diputados convalidó el 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 –al que denominaremos «*Reforma Laboral*» en adelante–.

La Reforma Laboral deviene un acuerdo histórico entre los distintos actores sociales y patronales que pretende homologar el mercado de trabajo español al europeo. Y es precisamente en esa palabra, «*acuerdo*» en la que queremos detenernos por un momento. La Reforma Laboral no comporta solo una modernización de nuestro mercado de trabajo, sino que nace de un acuerdo, un pacto entre organizaciones empresariales y organizaciones representativas de las personas trabajadoras. Es, en definitiva, la primera Reforma Laboral de nuestra etapa democrática que nace de un consenso entre los agentes sociales.

La Reforma Laboral se fundamenta en tres pilares principales: la generalización de la contratación indefinida; la modernización de la negociación colectiva; y el establecimiento de mecanismos de flexibilidad interna en las empresas, así como la agilización y la desburocratización de mecanismos como los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

## Generalización de la contratación indefinida

El nuevo artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores lo establece de forma diáfana: «*el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido*». Las formas temporales de la contratación quedan extremadamente limitadas a los contratos eventuales por circunstancias de la producción y a los contratos de sustitución, eliminándose el contrato temporal por obra o servicio determinado.

No obstante, en situaciones previsibles y de duración reducida y delimitada, se podrá contratar con una duración máxima de noventa días al año, sirviendo esta posibilidad como una especie de contrato por obra o servicio determinado.

De esta manera, la Reforma Laboral simplifica las tipologías contractuales, y pone el foco en la reducción de la contratación temporal fraudulenta, que venía realizándose a través de los contratos por obra o servicio determinado.

La generalización de la contratación indefinida no es sino la consagración legal de la actividad legislativa –y ejecutiva– que venía llevándose a cabo en los últimos tiempos: no en vano, la [Inspección de Trabajo](#) instó la conversión en indefinidos de aproximadamente 300.000 contratos temporales... *(ver artículo completo)*

