

**CALL FOR PAPERS – DICIEMBRE 2022**

**Nº 48: LA CONTRATACIÓN LABORAL INDEFINIDA, TEMPORAL Y EL CONTRATO DE FORMACIÓN: REFORMAS Y PRIMEROS BALANCES**

La reforma laboral, consensuada mediante diálogo social y aprobada por el Real Decreto-ley 32/2021, establece en el mercado de trabajo el contrato fijo como principal forma de contratación, pretendiendo reducir así la temporalidad y la precariedad laboral de los trabajadores temporales, y quedando el contrato temporal limitado a causas muy tasadas. De esta manera, ha desaparecido el contrato por obra y servicio y se apuesta por dos tipos de contratos temporales: por un lado, por el contrato por circunstancias de la producción y, por otro lado, por el contrato para la sustitución. A pesar de que su entrada en vigor de esta materia se pospuso hasta el 1 de abril, las estadísticas oficiales han comenzado a notar un cambio importante al respecto.

Otra de las reformas incluidas en el RD-ley 32/2021 se refirió al contrato de formación, ya que se pretende actualizar y modernizar su configuración. Así, con el rediseño de los contratos formativos se pretende combatir la explotación de los becarios, e incidir en la contratación de personal fijo.

Por último, es de destacar la inminente Ley de Empleo que recientemente ha sido aprobada por el Consejo de Ministros, y que pretende transformar las políticas laborales a través de la formación, la orientación y el acompañamiento de las personas desempleadas.

Con este número, por tanto, pretendemos invitar a los/as autores/as a reflexionar sobre las reformas en materia de contratación laboral y formación, llegando a ser los artículos que se presenten útiles para reflexionar sobre estas cuestiones desde puntos de vista diversos como el Derecho, la Sociología y la Economía.

En este sentido, puede hacernos llegar sus propuestas de artículo siguiendo

el enlace: [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak)

El **plazo** máximo previsto para remitir artículos referidos a la sección monográfica es el **15 de noviembre de 2022**.

Recuerde que puede enviar propuestas de artículo en cualquier momento, sin que exista un plazo de envío para la sección abierta. En todos los casos LAN HARREMANAK – Revista de relaciones laborales utiliza evaluadores externos, *peer review*, para decidir la publicación de las propuestas de artículos que recibe; como autor o autora podrá seguir el proceso mediante el aplicativo OJS (*Open Journal System*)

Le rogamos que considere la publicación en LAN HARREMANAK – Revista de Relaciones Laborales o, en su caso, la difusión de este *Call for papers* entre las personas que estime adecuadas.

Saludos cordiales.

Enea Ispizua Dorna

Directora

**CALL FOR PAPERS – 2022ko ABENDUA**

**48.ZK: LAN-KONTRATU MUGAGABEA, ALDIBATERAKOA ETA PRESTAKUNTZA-KONTRATUA: ERREFORMAK ETA BALANTZEAK**

Lan-erreforma, elkarrizketa sozialaren bidez adostua eta 32/2021 Errege Lege Dekretuak onartua, lan-merkatuan kontratu finkoa ezartzen du kontratatzeke modu nagusitzat, aldi baterako langileen behin-behinekotasuna eta lan-prekarietatea murriztuz, eta aldi baterako kontratua oso arrazoi tasatueta mugatuz. Horrela, obra eta zerbitzu-kontratua desagertu da, eta aldi baterako bi kontratu-motaren alde egin da: alde batetik, produkzioaren gorabeherengatiko kontratuaren alde, eta, bestetik, ordezkapen-kontratuaren alde. Gai horri buruzko arauak apirilaren 1era arte indarrean sartu ez diren arren, estatistika ofizialak aldaketa garrantzitsu bat nabaritzen hasi dira dagoeneko.

32/2021 Errege Lege Dekretuan sartutako beste erreforma bat prestakuntza-kontratuari buruzkoa da, haren konfigurazioa eguneratu eta modernizatu nahi baita. Hala, prestakuntza-kontratuak berriz diseinatu, bekadunen esplotazio edo ustiapenari aurre egin nahi zaio, eta langile finkoen kontratazioan eragin.

Azkenik, nabarmentzekoa da Enpleguari buruzko Legea, duela gutxi Ministroen Kontseiluak onartu duena, eta lan-politikak eraldatu nahi dituen langabetuei prestakuntza, orientazioa eta laguntza eskeiniz.

Zenbaki honekin, beraz, egileak lan-kontratazioaren eta prestakuntzaren arloko erreformei buruz hausnartzera gonbidatu nahi ditugu, gai horiei buruz hainbat ikuspuntutatik (Zuzenbidea, Soziologia eta Ekonomia, esaterako) gogoeta egiteko artikulua baliagarriak izan daitezzen.

Ildo horretatik, zure artikulua-proposamenak bidal diezazkigukezu esteka honi jarraituz:

[https://ojs.ehu.eus/index.php/lan\\_harremanak](https://ojs.ehu.eus/index.php/lan_harremanak)

Atal monografikoari dagozkion artikulua **bidaltzeko** gehieneko epea **2022ko azaroaren 15a** da.

Gogoratu edozein unetan bidal ditzakezula artikulua-proposamenak, atal irekirako bidalketa-epetik egon gabe. Kasu guztietan LAN HARREMANAK-Revista de Relaciones Laborales-ek kanpoko ebaluatzaileak erabiltzen ditu, *peer review*, jasotzen dituen artikuluen proposamenak argitaratzea erabakitzeke; egile gisa OJS (*Open Journal System*) aplikazioaren bidez jarraitu ahal izango duzu prozesua.

LAN HARREMANAK- Revista de Relaciones Laborales-en argitaratzea edo, hala badagokio, *Call for papers* hau egokitzeke jotzen dituzuen pertsonen artean zabaltzea eskatzen dizugu.

Agur bero bat,  
Enea Ispizua Dorna  
Zuzendaria

**CALL FOR PAPERS – DECEMBER 2022**

**Nº 48: DISCONTINUOUS PERMANENT, TEMPORARY AND TRAINING CONTRACTS: REFORMS AND FIRST ASSESSMENTS**

The labour reform, agreed through the social dialogue and approved by Royal Decree-Law 32/2021, of 28 December establishes the permanent contract as the main form of contracting in the Spanish labour market. The aim of enacted labour reform is to reduce the temporary nature and job insecurity of temporary workers, to limit temporary contracts to very specific causes, among others. In this way, the specific contract for work and services has disappeared in the current amendment and two types of temporary contracts have been introduced: on the one hand, temporary contract due to production circumstances; on the other hand, temporary worker replacement contract. Despite the fact that the entry into force of this labour reform was postponed until 1<sup>st</sup> of April, nowadays, the official statistics have begun to show an important change related to some reform provisions in this respect.

Other of the reforms included in Royal Decree-Law 32/2021 is the referred one to the training contract, with the aim to update and modernize training contracts. Thus, the redesign of training contracts is intended to combat the exploitation of trainees, as well to have an impact on the hiring of permanent staff.

Finally, it is worth highlighting the imminent new Spanish Employment Law recently approved by the Council of Ministers, which aims to transform employment policies through training, guidance and support for the unemployed.

With this issue, therefore, we intend to invite the authors to reflect on the current reforms in labour law. To this extend, the articles presented will be useful to reflect on these issues from different points of view such as law, sociology and economics.

In this regard, you can send us your article proposals by following the link:

[https://ojs.ehu.eus/index.php/lan\\_harremanak](https://ojs.ehu.eus/index.php/lan_harremanak)

The **deadline** for submitting articles for the monographic section is **15 November 2022**.

Remember that you can submit article proposals at any time; there is no submission deadline for the open section in the Journal. In all cases, LAN HARREMANAK Journal - Revista de relaciones laborales uses external *peer reviewers* to decide on the publication of the article proposals it receives. As author, you can follow the full process of publishing your article using the OJS (Open Journal System) application.

Please consider the publication in LAN HARREMANAK - Revista de Relaciones Laborales or, if appropriate, the dissemination of this *Call for papers*.

Kind regards,  
Enea Ispizua Dorna  
Director