

**NOTA ACERCA DE LA PROPUESTA DE REGULACIÓN DE LOS  
CONTRATOS TEMPORALES DEL DOCUMENTO PARA LA REFORMA  
LABORAL ENTREGADO POR EL GOBIERNO  
EL DÍA 11 DE JUNIO DE 2010**

---

**1. Estado de la cuestión.**

El **documento del Gobierno** del día 11 de junio de 2010, cuando se refiere en materia de contratación a los contratos temporales, señala respecto del contrato de obra o servicio que:

*“Estos contratos **no podrán tener una duración superior a veinticuatro meses, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.** Transcurridos dichos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.”*

Además señala en su Disposición Adicional lo siguiente:

*“Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1 a), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este Real Decreto-ley, se entiende sin perjuicio de lo establecido **actualmente** en la negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.”*

Por último, respecto del encadenamiento de contratos temporales, señala:

*“5. Sin perjuicio de lo dispuesto en lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o **diferente** puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas; mediante*

*dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”*

Recordemos que el **Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio**, para la mejora del crecimiento y del empleo, modificó el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que para la adquisición de fijo tienen que concurrir actualmente las siguientes circunstancias:

- a) Contratación por más de veinticuatro meses en un periodo de treinta.
- b) Mediante dos o más contratos temporales.
- c) Para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa.

## **2. Problemática derivada del concepto “puesto de trabajo”.**

Derivado del encadenamiento de contratos, el **IV Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011** definió en su artículo 18 el concepto de “puesto de trabajo” viniendo éste determinado por:

- a) las tareas o funciones que desempeñe el trabajador.
- b) la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente.
- c) por el centro de trabajo donde desempeñe la actividad.

De manera que cualquier modificación en el alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

En opinión del sector de la construcción la modificación propuesta por el Gobierno de que aún contratando a un mismo trabajador para diferentes puestos de trabajo será considerado como un encadenamiento de contratos la consideramos preocupante, pues la necesaria flexibilidad del sector en materia contractual -sobre todo a través del contrato fijo de obra- puede desaparecer si se impide que se contrate para diferentes obras -diferentes puestos de trabajo- a un mismo trabajador, teniéndole que mantener en el desempleo durante un tiempo para poder volverlo a contratar.

Debemos insistir en que esta definición de puesto de trabajo está pactada con las organizaciones sindicales, pues para dar mayor estabilidad en el sector es necesario que se permita contratar a un mismo trabajador para diferentes obras de manera continua.

**3. Problemática derivada de la posibilidad de producirse un encadenamiento por un mismo contrato por el transcurso de un determinado tiempo: la temporalidad del contrato de obra de servicio.**

Asimismo se quiere permitir la posibilidad de considerar encadenamiento de contratos cuando en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses con **un único contrato temporal**, de manera que con esta incorporación al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores lo que se hace es establecer un límite absoluto temporal al contrato de obra o servicio determinado, pues en cuanto un contrato supere el periodo de veinticuatro meses adquirirá el carácter de indefinido.

Sin perjuicio de la difícil conjugación que tiene esta propuesta con la del contrato fijo de obra presente en el Convenio General del Sector de la Construcción - que se permite de hasta tres años o cuando termine la última de las obras- o con la postura que se recoge en el mismo documento del Gobierno de que la negociación colectiva sectorial pueda establecer la configuración del contrato de obra o servicio determinado para cada sector productivo, debemos llamar la atención en la complicación que introduce sobre todo para los contratos de conservación y mantenimiento o de servicios dado que esta tipología de contratos, según la Ley de Contratos del Sector Público, se conciertan por plazos superiores al del límite de veinticuatro meses, teniendo en todo caso el carácter temporal. Estos contratos, que son de al menos cuatro años, se conciertan normalmente con los trabajadores con un único contrato fijo de obra; sin embargo si a partir del plazo de veinticuatro meses se considera indefinido al trabajador, se tendrá que buscar un fraccionamiento mayor del tiempo para el cual se le contrata, eliminando estabilidad, lesionando lo acordado en negociación colectiva y obviando la naturaleza jurídica y la razón intrínseca del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, al excluir la posibilidad de que una obra o servicio determinado tenga una duración superior a veinticuatro meses.

#### 4. Problemática derivada de la propuesta de configuración del contrato de obra o servicio.

Debemos llamar la atención en tres problemas importantes que plantea el sector de la construcción la propuesta de configuración del contrato de obra o servicio.

Por una parte, y ha sido comentado, se crea una figura **híbrida o “tertium genus”** entre el contrato de obra o servicio determinado -que está vinculado al objeto del contrato y tiene la duración de éste- y el contrato temporal, ya que parece que los contratos de obra o servicio no podrán tener una duración mayor de la que establece el nuevo artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, que va desde veinticuatro hasta treinta y seis meses. Se crea una figura contractual atípica que no encaja en el ordenamiento jurídico actual, sin tener en cuenta que existen contratos que por su propia naturaleza que tienen que durar más allá de los veinticuatro meses. Es lo que antes hemos denominado “temporalidad del contrato de obra o servicio”.

En segundo lugar, se le atribuye a la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal la posibilidad de ampliar doce meses más los veinticuatro inicialmente establecidos, permitiendo, **en su defecto, que el convenio colectivo sectorial de ámbito inferior también lo haga.**

Esta descentralización de materias, de difícil encaje en nuestra Constitución y en la distribución de materias en la negociación colectiva establecida en el Estatuto de los Trabajadores, puede configurar un mapa de contratación en España heterogéneo pues la duración y derechos derivados del contrato de obra o servicio dependerá de la Comunidad Autónoma o provincia, en su caso, en la que nos encontremos.

En tercer lugar, se hace una reserva expresa a lo establecido **actualmente** en la negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.

Como vemos esta dicción es formal y sustancialmente igual a la establecida en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción para trasladar una excepción concreta por la naturaleza intrínseca, coyuntural y temporal que tienen las obras. Así los agentes sociales llegaron al acuerdo tanto de regular la materia de subcontratación a través de una ley que trasladaron a las Cortes como de desarrollar y adaptar el contrato de obra o servicio determinado recogido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores a las necesidades del sector a través del IV Convenio

General del Sector. Sin embargo el legislador ha remitido específicamente esta regulación a lo que tenga establecido la negociación colectiva pero introduciendo el adverbio “actualmente”, que implica que cuando decaiga por caducidad temporal el actual IV Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 también lo hará la regulación del contrato fijo de obra que contiene, desdibujando lo acordado por los agentes sociales e introduciendo factores distorsionadores en las relaciones laborales.

En este sentido debemos insistir en que los agentes sociales han considerado conveniente configurar el contrato fijo de obra del sector como está previsto en el Convenio, pues la estabilidad al trabajador la construcción no se le otorga por el concreto contrato que tenga concertado si no por la posibilidad que tiene de, estando contratado fijo de obra para cada una de las obras que tenga la empresa, tener continuidad dentro del sector. En este sentido la permanencia, la continuidad, la estabilidad en el empleo en la construcción se predica de la estabilidad dentro del sector no sólo del contrato concreto entre trabajador y empresa.

A pesar de que las obras son temporales por su propia naturaleza, la regulación del contrato fijo de obra en el Convenio permite que trabajadores que han entrado con dieciséis o dieciocho años en el sector se jubilen con sesenta y cinco años -habiendo estado en muchos casos en la misma empresa durante todo ese periodo de tiempo- adaptando su contratación a cada una de las necesidades que tiene la empresa, tanto a nivel de volumen de trabajo como de lugar geográfico con necesidades. De esta manera caso de prosperar la regulación del contrato fijo de obra como la que refleja la propuesta del Gobierno implicará de nuevo la necesidad de establecer listas de trabajadores que al cabo de un tiempo o por una sucesiva contratación no pueden continuar en la empresa pues se convertirían en contratados indefinido, condenando a las empresas a tener que prescindir de los trabajadores que habitualmente contrata para evitar un mayor sobrecoste con la conversión de los contratos fijos de obra en contratos indefinidos.

Por su parte los trabajadores se verán obligados a tener que ir cada veinticuatro meses al paro durante un periodo de tiempo pues la empresa, a pesar de querer contratar para obras sucesivas y con diferentes contratos fijos de obra, no podrá hacerlo. Insistimos, la estabilidad en el empleo en el sector de la construcción se crea permitiendo que necesidades por naturaleza temporales y coyunturales, se puedan satisfacer con contratos fijos de obra que se encadenen en el tiempo, sin perjudicar al trabajador en su estabilidad ni en su formación; respecto a esto último téngase en cuenta que el limitar la permanencia de un trabajador en el tiempo va a hacer que la empresa pierda interés en formar a dicho trabajador, truncando su

carrera profesional y formativa. Si el trabajador va a tener que ser despedido o que estar contratado para una obra o servicio determinado por periodos inferiores a los veinticuatro meses, la empresa no va a tener el mismo interés en formar a los trabajadores, en materia preventiva y profesional, a lo largo de su vida laboral.

## 5. Conclusiones:

- a) Desde el punto de vista del sector de la construcción resulta necesario reconsiderar el hecho de que se produzca encadenamiento de contratos cuando se contrate a un trabajador aunque sea para **diferentes puestos de trabajo** pues, en primer lugar, no se encuentra justificado cuando realmente es para diferente puesto y, en segundo lugar, impide la posibilidad de dar mayor estabilidad a los trabajadores contratándoles para distintos puestos de trabajo sin solución de continuidad.
- b) Asimismo resulta contra la naturaleza coyuntural y esencia misma del contrato para obra o servicio determinado el establecer que se producirá un encadenamiento de contratos **con un único contrato** pues, en primer lugar, no se produce de hecho ese encadenamiento –pues no hay un segundo contrato– y en segundo lugar se le pone a este contrato una limitación temporal de veinticuatro meses que va en contra de la justificación que tiene esta figura para actividades coyunturales.
- c) Por otro lado la **limitación temporal del contrato de obra o servicio** no sólo desdibuja su propia naturaleza sino que crea importantes dificultades para el sector de la construcción, sobre todo teniendo presente, como se ha señalado, que la coyuntura en muchos casos exige la contratación con esta modalidad de trabajadores por periodos superiores a los veinticuatro o, en su caso, treinta y seis meses.
- d) A mayor abundamiento atribuir la posibilidad de negociar la duración del contrato de obra o servicio a la **negociación colectiva sectorial de ámbito inferior** puede desdibujar la configuración actual de la contratación en España, yendo en contra del principio de igualdad y de la reserva de materias que establece la propia Carta Magna.
- e) Además y aún buscando un respeto en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en la regulación del contrato de obra o servicio, se establece

que será respecto a lo que **actualmente está establecido** en ella, decayendo la regulación actual del contrato fijo de obra -recordemos pactada entre empresarios y sindicatos- que contiene el IV Convenio General del Sector de la Construcción.

- f) En consecuencia y teniendo presente que los agentes sociales ya han dotado en el sector de la máxima estabilidad a los trabajadores, una regulación como la propuesta puede conseguir el efecto inverso en el sector de la construcción obligando a las empresas a tener que prescindir de sus trabajadores durante un cierto tiempo para evitar grandes plantillas estructurales, estancas y fijas en actividades temporales y coyunturales, consiguiendo eliminar la estabilidad de los trabajadores en el sector, que no sólo le proporcionaba una carrera profesional estable sino que le permitía tener una formación continua durante toda su vida.

Estos asuntos, para el sector, son de vital importancia.

En Madrid a 14 de junio de 2010