

# EL DESARROLLO CONVENCIONAL Y EL IMPACTO DE LAS MODALIDADES INDEFINIDAS TRAS LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN\*

Fco. JAVIER CALVO GALLEGO

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Sevilla

ORCID: 0000-0001-7999-2740

## EXTRACTO

**Palabras clave:** Construcción; contrato fijo-discontinuo; contrato indefinido adscrito a obra; reforma laboral

En el marco que proporciona la reforma laboral de diciembre de 2021, el presente trabajo analiza el desarrollo convencional de las nuevas modalidades contractuales indefinidas, tanto legales como convencionales, propias del sector de la construcción, así como su impacto sobre este específico y singular mercado de trabajo. Para ello se realiza un seguimiento del desarrollo convencional tanto del contrato indefinido adscrito a obra como del “nuevo” contrato fijo-discontinuo, identificando sus principales novedades a nivel sectorial estatal, rápidamente asumidas por los posteriores convenios colectivos provinciales. En especial, se aborda una propuesta de delimitación de ambas figuras, centrada en el carácter estable y, por tanto continuo de las necesidades cubiertas en sucesivas obras a través del primero, y el carácter intermitente y no estable o continuo del segundo que vendría así a paliar la desaparición del contrato de obra ante las insuficiencias tradicionales del contrato eventual dada su naturaleza de contrato a término cierto y limitado en su duración máxima. Esta demarcación parece ajustarse al desarrollo estadístico de la contratación en el sector, que muestra, por otra parte, el enorme éxito, sea o no solo estadístico, de la reforma laboral en este singular sector.

## ABSTRACT

**Keywords:** *Construction; fixed-discontinuous contract; open-ended contract attached to a specific construction project; reform*

*In the framework provided by the labour reform of December 2021, this study analyses the conventional development of the new open ended contractual modalities, both legal and conventional, specific to the construction sector, as well as their impact on this particular labour market. The essay tracks the conventional development of both, the indefinite contract attached to a specific construction project and the new fixed-discontinuous contract, identifying their main innovations at the national sectorial level, quickly adopted by subsequent provincial collective agreements. In this way, an attempt is made to delineate both figures, focusing on the stable and thus continuous nature of the needs covered by one in successive projects, and the intermittent and non-stable or continuous nature of the second. This delimitation would thus mitigate the disappearance of the project-based contract, reacting to the traditional shortcomings of a fixed-term contract limited temporally, such as the occasional contract. This delimitation seems to align with the statistical development of hiring in this sector; which also demonstrates the significant success, whether purely statistical or not, of the legal labour reform in this specific sector.*

\* Este trabajo está dedicado a la memoria de mi querido compañero y amigo el Pr. Dr. Félix Salvador Pérez, siempre en nuestra memoria. Igualmente quisiera agradecer la ayuda de D. Pedro Parra Oncins por los datos que amablemente me ha ofrecido desde el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.

## ÍNDICE<sup>1</sup>

1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTO Y REFORMA LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
2. EL DESARROLLO CONVENCIONAL DE LA REFORMA Y LA APARICIÓN DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO
  - 2.1. El desarrollo convencional del contrato indefinido adscrito a obra
  - 2.2. La primera aparición del fijo-discontinuo y otras modificaciones sucesivas en relación con el contrato indefinido adscrito a obra
  - 2.3. El punto de destino: el nuevo VII CCGC y su recepción en los convenios provinciales
3. LOS EFECTOS DE LA REFORMA Y EL PAPEL DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
4. A MODO DE CONCLUSIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTO Y REFORMA LABORAL EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Aunque sin alcanzar el nivel de participación, seguramente excesivo, que tanto en el PIB como en la ocupación logró el sector de la construcción durante el primer lustro de este siglo, a nadie escapa la enorme importancia que esta actividad ha tenido -y, de hecho, sigue teniendo- tanto para la economía como, en especial, para el mercado de trabajo español. Baste recordar -por centrarnos aquí en este último aspecto- como el sector de la construcción -compuesto, como se recordará, al menos a efectos estadísticos, por las divisiones o ramas de actividad construcción de edificios, ingeniería civil y actividades de construcción especializada<sup>2</sup>- ocupaba, según datos EPA, a más de 1.361.200 personas en el año 2023; esto es, un 6,5% de la población ocupada española, muy lejos, por tanto, del 12,1% que este mismo porcentaje ofrecía en 2008, pero razonablemente en línea con los datos de otras economías europeas que, por cierto, han experimentado -como puede apreciarse *infra* en la Tabla 1- una reducción similar, aunque no siempre tan acusada, en este mismo indicador durante estos últimos años<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Este artículo es parte del Proyecto I+D+I PID2022-141201OB-100, «La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España» (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

<sup>2</sup> A lo largo de este estudio va a identificarse el ámbito funcional del sector de la construcción -definido en el artículo 3 y en el Anexo I de los sucesivos Convenios Colectivos Generales del Sector de la Construcción- con la sección F Construcción del CNAE 2009 y NACE Rev. 2. Y ello aunque en ocasiones esta equiparación pueda nos ser absolutamente exacta, tanto por exceso como por defecto. No obstante, sobre esta progresiva identificación véase más ampliamente, especialmente desde una perspectiva histórica, Calvo Gallego, F.J., Asquerino Lamparero M.J., “Breve reseña de la evolución en la regulación convencional y legal del sector y la progresiva decantación de su ámbito funciona”, en AAVV., *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, p. 35 y sig., y, en especial, p. 90 y sig..

<sup>3</sup> Para un más amplio análisis del peso del sector de la construcción en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo permítasenos remitirnos a Arévalo Quijada, M.T., Gómez Domínguez,

**Tabla 1:** Ocupados en sector de la construcción y porcentaje sobre el total de ocupados (2008-2022)

		2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2022
EU-27	Total	15.840,2	14.097,2	13.055,4	12.409,2	12.498,0	13.009,4	12.663,8	13.367,0
	%	8,3%	7,7%	7,1%	6,7%	6,6%	6,7%	6,6%	6,8%
EA- 20	Total	12.251,0	10.739,9	9.847,7	9.255,9	9.282,3	9.646,3	9.121,9	9.767,9
	%	8,4%	7,6%	7,0%	6,6%	6,4%	6,5%	6,2%	6,4%
Bélgica	Total	320,3	320,8	321,9	323,1	332,6	321,1	316,5	307,0
	%	7,3%	7,2%	7,2%	7,2%	7,3%	6,8%	6,7%	6,2%
Dinamarca	Total	193,5	156,1	152,9	157,1	151,2	172,3	172,3	186,2
	%	7,0%	6,0%	6,0%	6,1%	5,7%	6,3%	6,3%	6,5%
Alemania	Total	2.524,3	2.487,9	2.572,6	2.671,6	2.687,5	2.741,1	2.266,7	2.531,5
	%	6,7%	6,7%	6,7%	6,9%	6,7%	6,7%	5,6%	6,2%
Irlanda	Total	206,1	98,3	82,0	92,3	116,1	139,8	133,0	160,2
	%	9,6%	5,2%	4,5%	4,8%	5,6%	6,4%	6,0%	6,6%
Grecia	Total	394,7	316,1	199,0	150,4	145,9	150,3	138,3	145,4
	%	8,7%	7,3%	5,5%	4,3%	4,0%	4,0%	3,7%	3,6%
España	Total	2.452,7	1.646,0	1.154,2	989,3	1.068,8	1.213,9	1.235,1	1.306,9
	%	12,1%	8,9%	6,6%	5,7%	5,9%	6,3%	6,5%	6,5%
Francia	Total	1.914,7	1.894,4	1.856,1	1.731,9	1.675,2	1.773,3	1.781,0	1.819,3
	%	7,4%	7,4%	7,3%	6,6%	6,4%	6,7%	6,7%	6,5%
Italia	Total	1.929,4	1.863,3	1.673,7	1.458,6	1.385,4	1.378,3	1.327,8	1.510,7
	%	8,5%	8,4%	7,6%	6,7%	6,2%	6,1%	6,0%	6,7%
Polonia	Total	1.228,5	1.248,4	1.246,1	1.173,7	1.205,9	1.227,0	1.307,2	1.288,6
	%	7,9%	8,2%	8,1%	7,5%	7,6%	7,6%	8,1%	7,9%
Portugal	Total	534,8	461,6	339,8	273,7	284,0	299,6	293,1	309,0
	%	11,2%	10,1%	8,0%	6,4%	6,5%	6,5%	6,4%	6,6%

Fuente: Eurostat, LFS, fsa\_egan2, y elaboración propia.

En cualquier caso, aún más llamativo era detectar como el mercado de trabajo de este sector reflejaba, casi a la perfección, algunas de las principales “singularidades” y, por qué no decirlo, de las principales carencias del mercado de trabajo español. Recuérdese, por mencionar solo algunas de ellas, la altísima masculinización y, por tanto, la baja participación femenina -a pesar de los loables esfuerzos realizados, y que aún se realizan, desde el plano colectivo-; las altas tasas de siniestralidad procíclica que, por ejemplo, en el caso del índice de incidencia de accidentes mortales y no mortales, triplicaban o duplicaban respectivamente los datos que ofrecían normalmente el conjunto de sectores de actividad; o, por señalar solo un último dato, la escasa formación y el progresivo envejecimiento de un amplio segmento de sus ocupados, con la consiguiente entrada de una importante cohorte de trabajadores no nacionales en un contexto de necesaria digitalización<sup>4</sup>.

D., Calvo Gallego, F.J. “Caracterización general del sector y de su evolución sociolaboral” en AAVV., *La negociación colectiva...*, cit., p. 99 y sig.

<sup>4</sup> Para un estudio con mayor profundidad de todas estas cuestiones, nos remitimos, nuevamente, a Arévalo Quijada, M.T., Gómez Domínguez, D., Calvo Gallego, F.J. “Caracterización general...”, cit., p. 129 y sig.

No obstante, de lo que no cabía duda alguna era de que el principal rasgo del mercado de trabajo de este sector era la auténtica exacerbación de la ya tradicional propensión española hacia la temporalidad -la conocida “flexibilidad al margen”-, con eso sí, una escasa penetración de las ETT como consecuencia, seguramente, de una estrecha delimitación de su nicho a nivel convencional acudiendo a la peligrosidad de muchos de sus trabajos<sup>5</sup>.

Ciertamente, podría sostenerse que esta tasa de temporalidad era normalmente más elevada en este sector, incluso a nivel europeo -aunque no en todos los países, véanse los datos infra en Tabla 2-, quizás por lo singular de su actividad productiva, centrada genéticamente en uno de los elementos -la “obra”- que ya desde sus orígenes permitieron identificar el uso legítimo de la contratación temporal en España<sup>6</sup>. Pero parece obvio que esta excepcional intensidad en nuestro país, que ha llevado durante muchos años a superar una tasa de temporalidad del 40%, no podría haberse producido y, desde luego, no podría comprenderse sin enmarcarla en un contexto normativo propio, articulado por la negociación colectiva sectorial estatal, y que, no cabe olvidarlo, ha contado siempre, como veremos, con el beneplácito y la confirmación del propio legislador estatal.

<sup>5</sup> Véase actualmente el Anexo VIII del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (VII CCGC en adelante) publicado por Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2023. En este sentido, nos limitaremos aquí a recordar cómo según los datos del Anuario de Estadísticas Laborales de 2022, en dicho año solo se formalizaron en el sector de la construcción (empresa usuaria) 15.902 acuerdos de puesta a disposición, lo que suponía escasamente el 0,4% del total de 3.666.128 contratos de este tipo para el conjunto de sectores de la economía española. De hecho, este mismo porcentaje suponía este mismo tipo de contratación en 2020, esto es, antes de la reforma laboral de 2021. Y así, en dicho año, y siempre según la misma fuente, en el sector de la construcción se habrían formalizado 13.504 contratos de puesta a disposición de un total de 3.414.733 acuerdos de este tipo para el conjunto de sectores de actividad de la economía española.

<sup>6</sup> Puede consultarse, por todos, el exhaustivo trabajo de Garcia Ninet, J.I. *El contrato para la realización de obra o servicio determinado*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pág. 9 y sig. En un sentido similar, señalando las razones del predominio de la contratación temporal de obra en este sector véase Cámara Botía A., *Contratos indefinidos adscritos a obras de la construcción*, Aranzadi, 2023, p. 21 y sig.

**Tabla 2:** Porcentaje de empleados con relación temporal para el sector de la construcción en diversos países europeos de referencia (2008-2020)

		2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
EU-27	<b>Total</b>	15,5%	15,2%	14,9%	15,1%	15,5%	15,5%	13,5%
	<b>Construcción</b>	20,6%	18,8%	17,4%	17,1%	17,4%	16,6%	14,9%
EA-20	<b>Total</b>	16,0%	15,4%	15,0%	15,1%	15,7%	16,2%	14,3%
	<b>Construcción</b>	21,1%	18,5%	16,4%	15,8%	17,0%	17,1%	15,7%
Bélgica	<b>Total</b>	8,3%	8,1%	8,1%	8,6%	9,1%	10,7%	10,1%
	<b>Construcción</b>	4,5%	4,6%	4,8%	4,9%	6,2%	6,4%	6,2%
Dinamarca	<b>Total</b>	8,3%	8,2%	8,4%	8,2%	12,9%	10,7%	10,9%
	<b>Construcción</b>	12,5%	13,1%	10,1%	11,4%	13,7%	9,5%	11,9%
Alemania	<b>Total</b>	14,8%	14,6%	13,8%	13,1%	13,2%	12,6%	10,8%
	<b>Construcción</b>	13,6%	13,7%	11,6%	11,1%	10,9%	10,3%	8,3%
Irlanda	<b>Total</b>	9,3%	10,2%	10,7%	10,1%	8,9%	9,9%	8,9%
	<b>Construcción</b>	7,4%	11,3%	15,4%	12,9%	10,3%	8,9%	7,5%
Grecia	<b>Total</b>	11,6%	12,6%	10,2%	11,6%	11,2%	11,3%	10,1%
	<b>Construcción</b>	15,1%	19,8%	19,6%	21,1%	18,8%	15,0%	14,2%
España	<b>Total</b>	29,2%	24,8%	23,4%	24,0%	26,1%	26,9%	24,2%
	<b>Construcción</b>	48,7%	41,1%	35,9%	36,3%	42,8%	40,8%	36,7%
Francia	<b>Total</b>	15,0%	15,1%	15,2%	15,3%	16,2%	16,6%	15,3%
	<b>Construcción</b>	17,3%	17,3%	17,2%	16,1%	18,1%	18,2%	18,6%
Italia	<b>Total</b>	13,3%	12,7%	13,8%	13,6%	14,0%	17,1%	15,1%
	<b>Construcción</b>	12,5%	13,6%	15,5%	15,1%	15,3%	19,1%	17,1%
Polonia	<b>Total</b>	26,9%	27,2%	26,8%	28,3%	27,5%	24,3%	18,4%
	<b>Construcción</b>	39,9%	39,4%	38,9%	41,1%	37,0%	31,3%	23,3%
Portugal	<b>Total</b>	22,8%	22,8%	20,5%	21,4%	22,3%	22,0%	17,8%
	<b>Construcción</b>	31,7%	27,9%	25,9%	28,4%	26,0%	27,9%	22,8%

Fuente: Eurostat, LFS, *lfsa\_eegan2*, *lfsa\_etgan2*, y elaboración propia.

En este sentido, y sin entrar aquí en los antecedentes que supusieron las sucesivas Ordenanzas Laborales del sector, es por todos conocido como los sucesivos Convenios Generales de la Construcción asentaron como modalidad típica de este sector una “adaptación” tan sumamente singular del contrato de obra -el conocido como contrato fijo de obra, por contraposición al fijo de plantilla- que la misma tuvo que ser protegida legalmente mediante una genérica remisión a esta negociación por la versión original de la Disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción<sup>7</sup>.

Obviando aquí el análisis detenido de esta regulación, nos limitaremos brevemente a recordar como desde un principio dicha adaptación no solo permitía

<sup>7</sup> Para un estudio más detenido de dicha evolución y sus hitos principales nos remitimos por brevedad a Calvo Gallego F.J., Asquerino Lamparero, M.J., “Del contrato fijo de obra a la relación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador” en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2022, núm. 161, p

la incorporación de varias obras en un mismo contrato programa -lo que, con las debidas garantías, no planteaba, al menos a mi juicio, mayores dificultades, como expresamente señaló el propio Tribunal Supremo<sup>8</sup>-, sino que, además, y sobre todo, eliminaba o reducía anteriores límites temporales fijando una elevada indemnización por finalización de la misma -7% de los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato<sup>9</sup>- que, desbordando la establecida para la finalización de los contratos temporales, lo situaba materialmente en la órbita de las establecidas para la extinción por causas productivas, eliminando, además, dada su naturaleza temporal, la posibilidad de computar estas extinciones a efectos de calificar un despido como colectivo<sup>10</sup>.

En cualquier caso, sin duda lo más llamativo de todo este proceso fue cómo los propios agentes sociales se encargaron, primero mediante la regulación convencional -por ejemplo, mediante una identificación locativa y no solo funcional del puesto de trabajo o la reiteración de la unidad contractual del contrato programa-, y más tarde, mediante expresas exclusiones que contaron siempre con el posterior respaldo del legislador español, de excluir estos contratos y, lo que es más importante, incluso su reiteración, de las reglas que, por el contrario, y de forma aparentemente general, vinieron limitando en nuestro ordenamiento tanto la duración máxima de estos contratos de obra -art. 15.1.a ET, tres años- como, y sobre todo, la sucesión de contratos temporales estructurales, primero en el mismo puesto de trabajo y, más tarde en la misma empresa o grupo de empresas -art. 15.5 ET-. Y todo ello, obsérvese, sin establecer ninguna regla que impidiera la reiteración aparentemente sin límites de tales contratos<sup>11</sup>.

185 y sig.; Cámara Botía A., *Contratos indefinidos...*, cit., p. 30 y sig. y a la bibliografía allí citada. En general sobre el contrato fijo de obra pueden consultarse, entre otros, los excelentes trabajos de Rodríguez Escanciano, S. “Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa”, en *Temas Laborales*, núm 152, 2020, págs. 13 y sig.; Lantarón Barquín, D. “Contrato fijo de obra: fijación y revelado de una especial figura contractual en la era digital”, en *Labos*, Vol. 2, n. 2, págs. 43 y sig..

<sup>8</sup> Véase la conocida STS (Sala de lo Social) de 30 junio 2005 (núm. de recurso: 2426/2004, ECLI:ES:TS:2005:4379, RJ 2005\7791). Sobre las dudas previas, STSJ de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 446/2004 de 27 febrero (ECLI:ES:TSJAND:2004:1697, JUR 2004\133401).

<sup>9</sup> Sobre el paso de la tradicional indemnización del 4,5% al 7% y su conexión con las importantes modificaciones acaecidas en la regulación de esta modalidad convencional en el IV CCGC y en su modificación en marzo de 2011, nos remitimos nuevamente a Calvo Gallego F.J., Asquerino Lamparero, M.J., “Del contrato fijo de obra...”, cit., p. 192 y sig.

<sup>10</sup> Una simple aplicación aritmética permite concluir que, eso sí, sin tramos, la indemnización por un año de servicio equivaldría al salario de algo más de 25,5 días. En un sentido similar, señalando cómo en el acuerdo sectorial se intercambiaba seguridad jurídica y certidumbre a cambio de una mayor indemnización. Lahera Forteza J., “El contrato indefinido adscrito a obra en la construcción” en *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, (coord. por Ángel Jurado Segovia, Javier Thibault Aranda), 2023, La Ley, Madrid, pág. 254.

<sup>11</sup> Véase, por ejemplo, lo que en su momento estableció la Disposición adicional primera.2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de

Los efectos, como ya señalamos en su momento, fueron evidentes. En esencia -vid infra Tabla 3 referida al año 2019-, una abrumadora utilización del contrato de obra o servicio -fijo de obra- que en ocasiones alcanzaban tres de cada cuatro contratos celebrados; una muy inferior utilización del contrato eventual, de los de interinidad y del trabajo a tiempo parcial; una reducida -aunque en la media, o incluso un poco más alto de la que entonces se deducía para el conjunto del sistema- de la contratación indefinida -el fijo de plantilla en la terminología del sector-, y una práctica ausencia -especialmente llamativa en el caso de la regulación convencional- del contrato fijo-discontinuo. Y todo ello, como ya hemos visto, en el marco de una altísima temporalidad directa y una escasa penetración de las ETT.

**Tabla 3:** Contratos de trabajo registrados según sector de actividad y modalidad 2019 para ambos sexos.

TIPO DE CONTRATO	TOTAL	AGRARIO		INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>TOTAL</b>	22.512.221	3.133.669	100	2.280.638	100	1.239.824	100	15.858.090	100
<b>INDEFINIDOS</b>	2.159.434	101.530	3,2	221.160	9,7	139.135	11,2	1.697.609	10,7
<b>Iniciales</b>	1.323.913	80.120	2,6	104.013	4,6	71.294	5,8	1.068.486	6,7
<b>Conversiones</b>	835.521	21.410	0,7	117.147	5,1	67.841	5,5	629.123	4,0
<b>TEMPORALES</b>	20.352.787	3.032.139	96,8	2.059.478	90,3	1.100.689	88,8	14.160.481	89,3
<b>Obra o servicio</b>	8.193.202	2.058.420	65,7	604.112	26,5	887.588	71,6	4.643.082	29,3
<b>Eventuales</b>	10.341.952	958.420	30,6	1.315.714	57,7	198.718	16,0	7.869.100	49,6
<b>Interinidad</b>	1.555.355	5.601	0,2	113.202	5,0	5.945	0,5	1.430.607	9,0
<b>Prácticas</b>	82.476	213	0,0	11.438	0,5	4.539	0,4	66.286	0,4
<b>Formativos</b>	39.435	226	0,0	2.281	0,1	877	0,1	36.051	0,2
<b>Otros *</b>	140.367	9.259	0,3	12.731	0,6	3.022	0,2	115.355	0,7

*Fuente. Anuario Estadísticas laborales 2019, Movimiento laboral registrado MLR-28 y elaboración propia.*

*\*Por simplicidad se han incorporado a "Otros" las siguientes modalidades contractuales: investigador predoctoral en formación, personas con discapacidad, relevo, jubilación parcial y sustitución por jubilación a los 64 años.*

El problema, en este caso, es que si bien los negociadores colectivos contaron siempre -como ya hemos indicado- con el beneplácito del legislador español, no tuvieron una similar recepción en el ámbito comunitario y, en especial, en el caso del Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos sobre el trabajo de duración determinada incorporado, como es bien sabido, en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999. Sin ánimo de reiterar lo que ya en su momento señalamos, esta ausencia de controles o limitaciones al uso sucesivo

trabajo, sobre todo si se la compara con el mismo punto de la misma Disposición adicional del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio de la que trae origen. Sobre la misma y su justificación en las presiones de la patronal de la construcción, véase, por todos, Luján Alcaraz. J., "El contrato fijo de obra del sector de la construcción en la reforma laboral de 2010" en *Aranzadi Social*, 2010, núm 12, (BIB 2010\2144) al que nuevamente nos remitimos para un mayor aporte bibliográfico.

de esta modalidad, que generaba en la práctica una notable estabilidad, aunque sin formal fijeza laboral, y una contratación temporal que, por tanto, abarcaba incluso el volumen “normal” o “estable” de servicios<sup>12</sup>, permitió la creación de supuestos paradigmáticos como el que finalmente, y como *leading case*, dio lugar a la conocida Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 24 de junio de 2021, EV contra Obras y Servicios Públicos S.A. y Acciona Agua, S.A. Asunto C-550/19 (ECLI:EU:C:2021:514)<sup>13</sup>.

No parece necesario insistir aquí en el contenido de aquella sentencia y en el impacto que la misma tuvo, incluso en la supresión general del tradicional contrato de obra o servicio en el marco del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre. Baste señalar que en esa tesitura -acrecentada, sin duda, por el cambio de doctrina que en relación con el contrato de obra ligado a sucesivas contrataciones estables supuso la STS núm. 1137/2020 de 29 de diciembre de 2020<sup>14</sup>- era obvia, al menos, la necesidad de alterar la práctica inmutada del contrato fijo de obra en relación, sobre todo, con su prolongada reiteración en el tiempo<sup>15</sup>.

Pues bien, desde estas premisas, y dando una muestra más de la progresiva singularidad del sector de la construcción en el ámbito laboral, lo primero que llamó la atención de aquella reforma pactada y articulada a través del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, fue que, aun partiendo de la lógica general asumida claramente por el Gobierno, esto es, la supresión del tradicional contrato de obra o servicio determinado, el camino seguido por el sector de la construcción en el rediseño de

<sup>12</sup> De forma expresiva Elorza Guerrero, F., Moreno Navarro, M.P. “El contrato indefinido adscrito a obra: reflexiones desde la perspectiva de la estabilidad en el empleo”, en AAVV. *Estudios sobre la estabilidad en el empleo: una perspectiva jurídica. Homenaje al Profesor Félix Salvador Pérez, Aranzadi*, 2023, p. 200, señalan expresamente cómo “en la práctica, la adquisición de la condición de fijo de los trabajadores sujetos a este contrato fijo de obra constituía una quimera”.

<sup>13</sup> Sobre esta sentencia y su impacto, De Val Tena, A.L., “El contrato temporal fijo de obra en el sector de la construcción: límites al encadenamiento de contratos y sucesión de empresa. Comentario a la STJUE de 24 de junio de 2021 (Asunto C-550/19)”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*. Núm.1 (4º Trimestre 2021); Villalba Sánchez, A., “Sucesión abusiva de contratos de duración determinada “fijos de obra” y consecuencias de la transmisión de empresas a la luz del Derecho de la Unión” en AAVV., *Estudios sobre la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social*, (dir. Gárate Castro, J., Maneiro Vázquez, Y.), 2022, Aranzadi, Navarra, p. 227 y sig.; Rojo Torrecilla, E., “UE. Límites a la utilización del contrato “fijo de obra” en el sector de la construcción en España. Notas a la sentencia del TJUE de 24 de junio de 2021 (asunto C-550/19)” en el Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, 24 de junio de 2021, disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2021/06/ue-limites-la-utilizacion-del-contrato.html>

<sup>14</sup> Núm. de Recurso: 240/2018 ECLI:ES:TS:2020:4383. Sobre la misma, con una interesante recapitulación de la sucesiva jurisprudencia sobre esta materia, véase por todos, Cavas Martínez, F., “El fin del contrato para obra o servicio determinado vinculado a la duración de la contrata (cambio de doctrina)” en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2021, n.1.

<sup>15</sup> Véase por ejemplo Cámara Botía A., *Contratos indefinidos...*, cit., p. 12.

su mapa contractual difirió formal, pero también y sobre todo, materialmente, del seguido por el legislador para el resto de sectores.

Así, mientras para todas las demás actividades los agentes sociales intentaron reconducir la tradicional contratación temporal de obra o servicio determinado fundamentalmente hacia el contrato fijo-discontinuo<sup>16</sup>, en el caso de la construcción los propios negociadores optaron por una fórmula distinta. Desconociendo las posibilidades que les brindaba esta ahora aún más flexible forma de contratación, sobre todo por su extensa capacidad de configuración en los correspondientes convenios sectoriales, los negociadores de la construcción procedieron a crear, para este concreto y específico ámbito, una nueva modalidad contractual -la del indefinido adscrito a obra- en la que el anterior término resolutorio -principal, aunque no exclusivamente la finalización material de la obra- se convertía ahora en una causa de extinción de la relación siempre que, básicamente, y esta era la novedad, no existiera en el momento de la finalización de aquella una “colocación” adecuada en otra obra en la misma provincia, ya fuera por la inexistencia de dicha obra, por la inadecuación de su perfil profesional -tras un previo proceso de formación- o por la presencia de otros trabajadores que tuvieran un mejor derecho a aquella<sup>17</sup>.

Sin detenernos nuevamente a analizar esta singular causa de extinción y, por consiguiente, esta singular modalidad de contratación indefinida -ya que el evento distaba, como hemos visto, de poder configurarse técnicamente como un

<sup>16</sup> Véase, por todos, Vicente-Palacio A, “La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contrataciones”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, n. 2, p. 88 y sig. Un estudio más detenido de esta cuestión en Calvo Gallego F.J. “La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL32/2021”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 2022, núm. extra 1 (Monográfico), p. 89 y sig.

<sup>17</sup> En general sobre esta modalidad véase, junto a los anteriormente citados, Aragón Gómez, C., “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”, en *Labos*, 2022, Vol. 3 págs.43 y sig.; Nogueira Guastavino, M., “En búsqueda de la estabilidad perdida: la reforma de los fijos discontinuos y del contrato “fijo” de obra en el sector de la construcción”, en *Almacén de Derecho*, 10-1-2022, disponible en <https://almacenederecho.org/en-busqueda-de-laestabilidad-perdida-la-reforma-de-los-fijos-discontinuos-y-del-contrato-fijo-de-obra-en-el-sector-de-la-construccion>; Beltrán de Heredia Ruiz, I., “RD Ley 32/2021 y el contrato indefinido adscrito a obra (Ley 32/2006): dudas de constitucionalidad y motivos para una (eventual) cuestión prejudicial”, 24 de enero de 2022, disponible en <https://ignasibeltran.com/2022/01/24/rdley-32-2021-y-el-contrato-indefinido-adscrito-a-obra-ley-32-006-dudas-de-constitucionalidad-y-motivos-para-una-eventual-cuestion-prejudicial/>; Goerlich Peset, J.M., “La reforma de la contratación laboral”, en AAVV., *La reforma laboral de 2021 un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 57 y sig.; Molina Navarrete, C., “¿El contrato indefinido adscrito a obra: ¿cambio cultural”, “cambio estadístico” o “nueva máscara de la temporalidad”? en *Noticias CIELO*, 2022, núm. Extra 0, (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021); Folgoso Olmo, A. “El contrato de trabajo indefinido adscrito a obra de construcción”, en *Revista de Derecho laboral V.lex*, 2022, núm. 5.

término resolutorio de necesario acaecimiento-, nos limitaremos aquí a destacar dos aspectos que se deducían de esta opción específica del y para el sector de la construcción, tal como, por cierto, estaba delimitado en el propio Convenio Colectivo General de ámbito estatal.

La primera, ya avanzada, era la opción de este sector por un modelo en el que la finalización de la obra no actuaría como una simple causa de suspensión, como en cambio sí hubiera podido suceder si se hubiera optado por intentar insertarlo en el nuevo contrato fijo-discontinuo. Reiterando la lógica tradicional, la finalización, incluso progresiva de la obra seguía considerándose la base de una justa causa de extinción del contrato, si bien esta actuaba ahora no ya como un término resolutorio automático, sino como una causa de extinción legal, autónoma pero también condicionada a la inexistencia, parecía suponerse coetánea a la finalización de la obra, de una colación adecuada para la que no existiera alguien de la misma empresa con mejor derecho en la misma provincia. Era este condicionante lo que impedía hablar de término -como hecho de acaecimiento cierto, a diferencia de la condición- y lo que facilitaba su tránsito formal hacia el contrato indefinido. Pero lo hacía, obsérvese, desplazando esta estabilidad puntualmente al momento final de la obra y sin que por tanto se estableciera derecho alguno de llamamiento preferente en posibles y posteriores obras de la misma empresa, ni tan siquiera en la misma provincia, lo que obviamente sí hubiera sucedido si se hubiera seguido la senda general del contrato fijo-discontinuo, conectando el inicio y el fin de la obra a sucesivos llamamientos y finalizaciones del periodo de actividad de una única relación de este tipo sin, por tanto, y al menos en principio, necesidad de limitar el número de llamamientos o la duración de este contrato indefinido. Cuestión distinta hubiera sido la viabilidad de esta opción para supuestos en los que no existieran interrupciones temporales entre los distintos llamamientos. Pero no avanzamos ideas.

La segunda observación se centra en el hecho de que, a pesar de la terminología buscada, resultaba ciertamente difícil considerar y calificar todas y cada una de tales extinciones como justificadas por causas inherentes al trabajador. Y ello no ya tanto por la libre capacidad del legislador de calificar como quiera a una causa, sino más en concreto, por la finalidad seguramente buscada de excluir estas extinciones de las computables a efectos de despido colectivo. De hecho, esta denominación era seguramente innecesaria si lo que se quería era excluir la aplicación del procedimiento del artículo 51 ET en aquellos casos en los que estas extinciones superaran los umbrales en él establecidos. Para ello bastaba con la expresa exclusión del legislador, como ciertamente se hacía y aún se hace en la nueva DA 3 Ley 32/2006 -norma especial prima sobre general-

El problema es que, al igual que ocurrió en relación con la regulación del entonces contrato temporal y las reglas del art. 15 ET, esta exclusión o inaplicación singular de las reglas generales establecida por el legislador nacional bien podría “servir” para inaplicar ahora el artículo 51 ET, esto es, para excluir la propia

legislación nacional; pero no para excluir la posible la aplicación de las exigencias que, en relación con los despidos colectivos, establecía la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998. Y ello ya que como señalamos en su momento, resulta más que discutible -al menos a nuestro juicio-, que el simple *nomen iuris* que dé el legislador nacional a una causa de extinción, puede permitir eludir la aplicación de una norma cuya interpretación autónoma exige la propia eficacia del ordenamiento europeo<sup>18</sup>. En definitiva, con estas premisas, si ya era difícil considerar como un motivo inherente a la persona del trabajador su pretendida falta de aptitud para otras vacantes en otras obras de la misma empresa, ciertamente resultaba casi imposible, repetimos, al menos desde nuestro punto de vista, sostener esta exclusión cuando lo que se producía, simple y llanamente, era la ausencia de otras obras o puestos en la misma provincia (la típica causa productiva...)<sup>19</sup>.

## 2. EL DESARROLLO CONVENCIONAL DE LA REFORMA Y LA APARICIÓN DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

### 2.1. El desarrollo convencional del contrato indefinido adscrito a obra

Como suele ser habitual, y dada la permanente negociación y actualización de contenidos que ha caracterizado tradicionalmente la dinámica colectiva de este sector, la reforma laboral de diciembre de 2021 tuvo una muy rápida traslación al Convenio Colectivo General de la Construcción (CCGC). Sin entrar aquí en otras cuestiones que carecen de interés a estos efectos, nos limitaremos a recordar cómo en la vigésimo segunda reunión de la Comisión negociadora del VI CCGC se acordó, el 18 de marzo de 2022, la incorporación al texto de este convenio general de un nuevo artículo 24 bis, titulado contrato indefinido adscrito a obra<sup>20</sup>, con eso, sí, la

<sup>18</sup> Nos remitimos por brevedad a la jurisprudencia que en su momento señalamos en Calvo Gallego F.J., Asquerino Lamparero, M.J., “Del contrato fijo de obra...”, cit., p. 214 y sig.

<sup>19</sup> De hecho, esta misma duda está presente en casi todos los estudios sobre esta nueva modalidad contractual. Véanse, por mencionar solo algunos, Gárate Castro, J., “Los recientes cambios del régimen laboral de la subcontratación y, *obiter dicta*, algunas breves referencias a las muchas «asignaturas pendientes»”, en *Revista Galega de Dereito Social*, 2022, n. 14, p. 53; Villalba Sánchez, A., “Sucesión abusiva de contratos...”, cit., p. 243; Beltrán de Heredia Ruiz, I., “RD Ley 32/2021 y el contrato indefinido...”, cit.; Molina Navarrete, C., “¿El contrato indefinido adscrito a obra...”, cit., p. 5; Folgado Olmo, A. “El contrato de trabajo indefinido...”, cit., p. 53, n. 12; Lahera Forteza, J., “El contrato indefinido...”, cit., p. 253 -que, por cierto, plantea igualmente problemas desde la perspectiva constitucional de la igualdad de trato-

<sup>20</sup> Incorporada y publicada mediante Resolución de 3 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022. Sobre este desarrollo convencional véase recientemente Elorza Guerrero, F., Moreno Navarro, M.P. “El contrato indefinido adscrito...”, cit., p. 210 y sig.

ausencia a esta sesión de ELA y el rechazo, al menos aparente de su contenido por el representante de la CIG<sup>21</sup>.

Pues bien, lo primero que sin duda cabe resaltar de este nuevo precepto -más allá de su rápida y aparentemente uniforme traslación a los posteriores convenios sectoriales provinciales<sup>22</sup>- es que, alejado ya de las exigencias impuestas por la reforma laboral de 2021 -una reforma que, como se recordará, tenía como una de sus ideas fuerza la búsqueda de una notable reducción en el número de las modalidades contractuales-, el nuevo art. 24.bis VI CCGC identificaba y situaba claramente esta institución en su ámbito seguramente natural; esto es, no ya en sede de extinción -cuya regulación convencional en el artículo 94 CCGC permaneció en este primer momento absolutamente incólume-, sino claramente en el campo de las modalidades contractuales, esto es, en el capítulo II, Título I, Libro I. del VI CCGC, como materia de competencia exclusiva de la negociación colectiva sectorial estatal ex art. 12.1.b) del mismo Convenio<sup>23</sup>.

Más allá, de destacar que se esta incorporación se hizo en un primer momento sin eliminar la regulación tradicional del contrato fijo de obra -quizás, y como se recordará, por el deseo de apurar en aquel momento el singular periodo de gracia dado a estas modalidades, al menos a nuestro juicio, por el juego conjunto de la Disposición transitoria tercera.1 y la Disposición final octava del mencionado RDL

<sup>21</sup> Obsérvese que entre los argumentos en contra utilizados por esta central y recogidos en el acta antes mencionada se encontraban algunas de las dudas suscitadas por la doctrina como que las circunstancias extintivas resultaban de difícil inclusión entre las inherentes a la persona del trabajador o una posible vulneración de la Directiva 89/59, de despidos colectivos.

<sup>22</sup> Véanse, por señalar algunos ejemplos, el art. 17 del Convenio Colectivo del Sector Construcción y Obras Públicas de Madrid (BO. Comunidad de Madrid de 21 diciembre 2023, núm. 303); art. 36 del Convenio colectivo para el sector de la Construcción da Coruña 2022-2026 (BO. A Coruña de 18 julio 2023, núm. 136); art. 16 del Convenio colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022 a 2026 (BO. Burgos de 4 enero 2023, núm. 2); art. 39 del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas para los años 2022 a 2026, en la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real de 4 marzo 2024, núm. 45); art. 15 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca para los años 2022 a 2026 (BO. Cuenca de 21 febrero 2024, núm. 22). Por su parte, el art. 7 del Convenio colectivo del sector de la construcción de les Illes Balears (BO. Illes Balears 24 febrero 2024, núm. 28), se remite simplemente al VII CCGC en este campo, si bien sí señala un correo electrónico a efectos de notificación a la Comisión Paritaria de la finalización de la obra. Ya por último, algo similar cabe encontrar en el Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022 a 2026 (BO la Rioja de 22 de diciembre de 2022, núm 245) que se remite en esta materia al Convenio Estatal en sede de extinción (arts. 32y 33) incorporando, eso sí, en el Anexo VIII la cláusula anexa a este tipo de contrato. En cambio, no contempla el desarrollo convencional de esta modalidad, salvo error u omisión por nuestra parte, el Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra (BO. Navarra 2 mayo 2023, núm. 90).

<sup>23</sup> Sobre los efectos de esta regla sobre las “disonancias” en la negociación sectorial inferior véase, recientemente, TSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 4675/2023 de 31 de octubre, (Núm. de Recurso: 29/2023, ECLI:ES:TSJGAL:2023:7079).

32/2021<sup>24</sup>-, resultaba y resulta evidente la importancia de esta opción. Y ello ya que, aunque en un principio pudiera pensarse que la elección entre la creación de una nueva modalidad contractual o la regulación de un aspecto de su régimen general -la extinción- aplicable únicamente a aquellos contratos resultaba jurídicamente inocua o absolutamente intrascendente, lo cierto es que esto realmente no era así. Basta recordar cómo, por ejemplo, si en general las reformas en materia contractual tienden a tener una irretroactividad absoluta, que permite su no aplicación a las relaciones ya nacidas previamente bajo anteriores modalidades contractuales, las modificaciones en la regulación de las condiciones de trabajo -por ejemplo, las causas de extinción- suelen tener una retroactividad al menos mínima, lo que conlleva su aplicación a relaciones nacidas incluso con anterioridad a su entrada en vigor, pero en las que el supuesto de hecho (final de la obra) se produce a partir de su entrada en vigor. Desde estas premisas, lo que la opción “estética” de la reforma -acuciada por el ya comentado deseo de limitar las modalidades contractuales- planteaba era si dada su aparente consideración como una nueva causa de extinción, la misma podía ser aplicable a aquellas relaciones indefinidas previas a la reforma -fijos de plantilla- que no siendo personal estructural -expresamente excluidos, como se recordará, de esta nueva causa de extinción/modalidad contractual- sí pudieran caer bajo el ámbito funcional que definía materialmente a esta modalidad -tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción-.

Pues bien, el art. 24.bis, tras reiterar, como suele ser habitual en sede de contratación, el tenor literal de la nueva norma legal, aclaraba expresamente esta cuestión desde la óptica desde la que, creemos, siempre tuvo que abordarse este tema. Y así, tras insistir en la delimitación, tanto positiva -tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculadas a obras en el ámbito funcional de “este” (por si había alguna duda) CCGC-, como negativa -personal de estructura- de esta modalidad contractual -eso sí, sin aclarar algunos conceptos jurídicos indeterminados, en especial, este último que quizás sí lo hubiere merecido-, reitera la “irretroactividad” de esta nueva causa de extinción que, de este modo, no sería aplicable a todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos -se presupone que desarrollando funciones propias de esta modalidad- pero suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021; unos contratos estos para los que la “finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores”. En definitiva, una opción lógica, al menos a nuestro juicio, si recordamos que, en el fondo, lo que la norma legal hizo fue sustituir el viejo contrato fijo de obra por una nueva modalidad de contratación, ciertamente indefinida, y en la que el anterior carácter automático de la finalización de obra como término resolutorio, se convertía ahora en simple

<sup>24</sup> Aunque como es bien sabido, no era esta una opinión pacífica en la doctrina. Sobre las distintas interpretaciones nos remitimos a Cámara Botía A., *Contratos indefinidos...*, cit., p. 66-67.

condición resolutoria cuando no fuera posible la recolocación, con todo lo que ello supone de una mayor garantía de estabilidad para estos asalariados<sup>25</sup>.

Cuestión distinta, aunque llamativa, es que la nueva norma convencional no incorporó, ni como veremos, se ha incorporado posteriormente, un modelo o formulario de este tipo de contrato que, eso sí, se presupone normalmente por escrito<sup>26</sup> al tenerse que anexas al mismo, como sabemos, la propuesta de recolocación, esta sí, necesariamente escrita por estricta exigencia legal. Esta ausencia formal obliga a plantear la duda de si cuando se diesen los dos requisitos establecidos legal y convencionalmente para la consideración de una relación como indefinida adscrita a obra -tipo de actividad y carácter no estructural- debiera o no hacerse mención expresamente a esta causa extintiva en el contrato, o al menos, al hecho de que el mismo hubiera sido suscrito bajo esta modalidad para poder aplicar lícitamente esta causa de extinción.

Pues bien, sin poder detenernos más en una cuestión colateral a estas reflexiones, en estos casos sí parecería lógico retomar, al menos a nuestro juicio, su consideración como condición contractual de aplicación general a este tipo de contratos indefinidos posteriores a la reforma, y admitir por tanto su aplicación incluso a aquellos contratos incluidos en su ámbito de aplicación aunque los mismos no hubieran incorporado, como seguramente sería recomendable, una recepción expresa de dicha cláusula extintiva o e su propia naturaleza en su formalización por escrito. A nuestro juicio, no cabría otra opción ya que nos encontramos ante una causa legal que actúa externamente al contrato, máxime si recordamos que, como sucedió anteriormente con el fijo de obra, esta nueva modalidad será la naturalmente utilizada, el modelo por excelencia, en este concreto ámbito del sector.

Cuestión distinta es si las propias partes podrían excluir expresamente esta aplicación a nivel contractual, lo que a mi juicio siempre debiera ser posible. Y ello no ya tanto por la posibilidad para el empresario de excluir o de renunciar incluso anticipadamente al ejercicio de una causa de extinción legalmente establecida, sino, y sobre todo, por la posibilidad, a mi juicio evidente, de que las partes acuerden la consideración de su actividad como estructural -y, por tanto, excluida de esta causa de extinción-, al confirmar, por ejemplo, que la actividad desarrollada forma parte ya de las tareas ordinarias en el funcionamiento permanente de la empresa.

<sup>25</sup> Aunque ciertamente se ha hablado con razón de un cambio estético con efectos básicamente estadísticos no podemos dejar de señalar cómo, con todas sus carencias antes señaladas, en estos casos sí existe una obligación de recolocación que no existía bajo el anterior contrato fijo de obra. En un sentido similar, señalando que sería injusto negar a la reforma su voluntad de contribuir a la mejora de la estabilidad de los trabajadores en el sector Vicente-Palacio A., “La supresión del contrato...”, cit., p. 85.

<sup>26</sup> Recuérdese que, de forma general, el artículo 18.3 VII CCGC -reiterando una regulación ya clásica en el sector- exige, en sede de ingreso al trabajo, que la empresa entregue “en todo caso” una copia completa del contrato a la persona trabajadora”.

Otra interpretación distinta condenaría a estos trabajadores a una situación peor en este aspecto a la anterior a la reforma laboral, ya que en aquel momento nada impedía a las partes, como se recordará, suscribir contratos fijos de plantilla para determinadas actividades de obra.

En cualquier caso, y más allá de esta especificación, buena parte del nuevo artículo 24 bis VI CCGC se limitó a una simple reproducción de la Disposición Adicional tercera de la Ley 32/2006, lo que, por otra parte, resultaba lógico dado lo prolijo y detenido de aquella regulación legal, más propia en ocasiones de una norma convencional que de la tipicidad propia de las normas legales en esta sede. De este modo, aspectos como la finalización de la obra o la propuesta de recolocación derivada de la misma -de la que en aquel momento no se daba aún un formato específico- se transcribían de forma casi literal, centrándose las aportaciones convencionales en dos aspectos fundamentales.

El primero se centraba en el tipo de formación necesario, en su caso, para permitir el acceso a la cualificación que permitiría la “recolocación”. En este ámbito, seguramente lo más importante, al menos conceptualmente, no eran las novedosas -aunque sí clarificadoras- reglas sobre el momento en el que esta formación debe impartirse -dentro de la jornada ordinaria<sup>27</sup>, siempre que las circunstancias organizativas de la empresa así lo permitan- o sobre la consideración como tiempo de trabajo ordinario (nunca extraordinario), a los efectos retributivos o de compensación, cuando aquella deba desarrollarse fuera de dicha franja.

Lo seguramente más importante, conceptualmente al menos, es que la nueva norma convencional sí venía ahora a delimitar la extensión máxima del proceso formativo -veinte horas- más allá del cual no existiría, al parecer, obligación empresarial de ofertar la misma. Obsérvese, por tanto, que esta regulación delimita indirectamente el ámbito en el que el proceso formativo sí permite la adquisición de las cualificaciones necesarias para hacer exigible la recolocación -siempre, claro está, que no haya una persona trabajadora con mejor prelación- y en la que, por tanto, esta oferta es obligatoria, ya sea para la misma obra -pero distinto puesto o función en el que aún no haya concluido-, o en otra, debe entenderse, eso sí de la misma provincia<sup>28</sup>.

Ahora bien, también en sentido inverso, esta misma cuantificación horaria marcaría igualmente la frontera en la que por ser el proceso de recualificación

<sup>27</sup> Esta ubicación es especialmente importante ante las dudas que sobre esta posibilidad planteó inicialmente un destacado sector de la doctrina -véase, por ejemplo, las dudas de Vicente-Palacio A., “La supresión del contrato...”, cit., p. 86.

<sup>28</sup> Aunque a mi juicio cabe admitir la posibilidad de que el empresario pudiera incluso ofrecer voluntariamente una colocación en otra provincia cuando no existiera en la de origen y, obviamente, como posibilidad y nunca como obligación para el empleador. En este sentido, no deja de ser llamativo que la cláusula anexa de propuesta de recolocación que, como veremos, más tarde

necesario más extenso dicha oferta no sería obligatoria para el empresario aunque sí existieran otras obras o puestos que requiriesen dicha cualificación incluso en la misma provincia. De ahí, en definitiva, la importancia de esta nueva regulación, más aún si recordamos cómo en el caso de contenidos formativos por oficios -véase lo establecido en el apartado 2 del Anexo XII, en relación con lo establecido en el artículo 139 de aquel CCGC- la suma de las catorce horas lectivas de la parte común de esta formación más las seis específicas para, entre otras actividades, las de albañilería, demolición y rehabilitación, encofrados, ferrallados, revestimiento de yeso, electricidad o mantenimiento de las instalaciones, se encuentran en este marco de veinte horas antes señalado.

Con todo, lo que la norma no aclara es qué ocurriría si fuesen varias y diversas las vacantes que podrían ser cubiertas con diversos procesos formativos de veinte horas como máximo. A mi juicio, el hecho de que esta formación corra a cargo de la empresa y que sea ella la competente para su organización, unido al hecho de que la norma atribuya igualmente al empresario la delimitación concreta del centro u obra -entre las varias que pudieran existir en la provincia- en la que se especifique la oferta de recolocación -atribuyendo al trabajador el simple derecho a “dimitir” si no estuviera conforme-, conducen en principio a remitir la elección del puesto y, por tanto, de la actividad formativa que se ofrecería al trabajador al empresario con, eso sí, los límites generales derivados del respeto a los derechos fundamentales del trabajador. No hay previsto, por tanto, un derecho del trabajador a optar en función, por ejemplo, de sus necesidades familiares, entre las diversas posibilidades y centros que en ese momento existan en la empresa.

Finalmente, y en tercer lugar, la norma igualmente destaca cómo más allá de las simples apariencias formalmente buscadas, el ofrecimiento de esta formación estaría condicionado, como “requisito básico”, no solo a que resultase necesaria -lo que es evidente-, sino también a que no concurriese cualquiera de los motivos de extinción previstos en la misma norma, clarificando, de este modo, que este proceso de formación, como de hecho, la propia recolocación, sólo sería exigible cuando antes -y no después- se hayan constatado su posibilidad; esto es, la inexistencia de los factores -ausencia de obra en la provincia, falta de cualificación no subsanable mediante esta formación de 20 horas como máximo, presencia de terceros con mejor derecho o incluso, rechazo de esta misma reubicación por parte de la persona trabajadora- que convierten ahora la finalización de obra -repetimos, tal como es definida en el precepto- en causa de extinción de la relación.

Por otra parte, el segundo ámbito donde se concentran estas novedades convencionales se centra, como era previsible, en los criterios de permanencia o prioridad que deben existir en caso de existir un exceso de personas con la

se incorporará al VI CCGC deje abierta la posibilidad de establecer una provincia específica, lo que suscita al menos esta posibilidad que la incluida en dicha oferta sea distinta a la del acuerdo inicial.

cualificación necesaria para desarrollar estas mismas funciones. Pues bien, en este caso, lo primero que hace el precepto convencional, desarrollado expresamente la remisión legal, es aclarar cuáles serían estas cualificaciones, conectándolas con el área funcional (esto es, gestión técnica, producción y actividades asimiladas y servicios transversales) niveles (fundamentales a efectos de retribución mínima, art. 50 VI CCGC), funciones, grupos profesionales y características del mismo. En definitiva, parece, cada uno de los conjuntos o ámbitos que se deducen de los encuadramientos de categorías, grupos profesionales y niveles retributivos en relación con los grupos profesionales y áreas funcionales tal como quedan fijados en el Anexo XI del CCGC.

Pues bien, dentro de estos ámbitos, dos son los criterios: el primero, la antigüedad -esto es, mayor tiempo de servicio y experiencia- pero obsérvese, no en general, sino limitadamente a aquella que se haya obtenido en la misma empresa -obsérvese, no para otras, aunque quizás sí del mismo grupo- y para el mismo “puesto a ocupar” en la nueva empresa; un concepto este último que no debe interpretarse lógicamente en el restrictivo sentido en el que era delimitado en el art. 22 del VI CCGC<sup>29</sup>, sino en las funciones, grupo profesional, nivel retributivo y área funcional por el que le se incluye en el proceso de recolocación, obtenido a lo largo de toda su vida laboral en la empresa. Y solo subsidiariamente, esto es, en caso de igualdad en este primer criterio, la mayor antigüedad, obsérvese, en la empresa y no en el sector, sin que, eso sí, el precepto aclare si dicha antigüedad se refiere solo a la obtenida en la última relación entre las partes o si por el contrario debiera incorporarse a dicho cómputo la suma de otras posibles relaciones anteriores, aunque ya extintas, entre los mismos sujetos.

Ya para concluir, la norma no altera aparentemente ningún otro elemento de la regulación legal, si bien sí aclara que el plazo de quince días con el que debe comunicarse la extinción del contrato por ausencia de obras o de colocaciones adecuadas a las que tuviera derecho en dicho ámbito territorial podría sustituirse por un importe equivalente en días del preaviso omitidos, calculados sobre los correspondientes conceptos salariales del convenio de aplicación y que deberán incluirse en el recibo del salario con la liquidación correspondiente al cese. Y todo ello, claro está, “sin perjuicio de la notificación escrita” de dicho cese.

<sup>29</sup> Recuérdese que el art. 22 VII CCGC, heredero de una tradición conectada con el intento de eludir la versión originaria del art. 15.5 ET, identificaba locativamente el puesto de trabajo señalando que cualquier modificación de “las tareas o funciones que desempeñe la persona trabajadora, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y... el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad” constituirían “un cambio de puesto de trabajo”.

## **2.2. La primera aparición del fijo-discontinuo y otras modificaciones sucesivas en relación con el contrato indefinido adscrito a obra**

Por otra parte, y con el limitado antecedente que supuso la previa incorporación en la 23ª reunión de la Comisión Negociadora de un nuevo art. 25 bis VI CCGC, dedicado a la contratación fijo discontinua a tiempo parcial para formadores<sup>30</sup>, lo cierto es que la definitiva incorporación del contrato fijo-discontinuo al sector de la construcción se produjo un poco más tarde, en el marco, esta vez sí, de una amplia modificación del VI CCGC, suscrita por las principales organizaciones sindicales y empresariales de nivel estatal el 13 de junio de 2022<sup>31</sup>.

Más allá de otras cuestiones ciertamente destacadas como la actualización retributiva, con expresa inclusión de una cláusula de garantía salarial -arts. 50 y 52-, la incorporación de un Plan de Pensiones -art. 52 bis- o la adecuación de la regulación sobre jubilación forzosa al nuevo marco legal -art. 96-, parece evidente que el núcleo de esta modificación se centró en sede de contratación; una materia esta a la que, eso sí, se unieron otras cuestiones menores, formales o de pura adaptación, como las modificaciones del artículo 4 VI CCGC en relación con el ámbito personal; de actualización económica -art. 50 VI CCGC remuneración mínima bruta anual-; de simplificación y ampliación del ámbito temporal de vigencia -artículo 7 VI CCGC, que en principio extendía ya uniformemente esta hasta el 31 de diciembre de 2026, anticipando lo luego recogido en el art. 7 VII CCGC-, o de extensión y actualización de materias exclusivas de este nivel de contratación -artículo 12 VI CCGC-.

Pues bien, en relación con estas modificaciones y sin poder entrar aquí en las diversas aportaciones en relación con otras modalidades contractuales -en especial, de los contratos formativos (desplazados ahora al art. 24 VI CCGC, con el resto de modalidades temporales y la puesta a disposición y para los que se incorporaba, por ejemplo, la expresa apertura de los trabajos en obra a los menores de 18 años -arts. 18 VI CCGC)-, parece evidente que el núcleo de esta reforma se produjo mediante la incorporación de un nuevo contenido del artículo 25 VI CCGC, dedicado ahora monográficamente a los contratos fijos-discontinuos.

Aparentemente, una rápida lectura de los primeros puntos de este nuevo artículo parecía justificar y centrar la finalidad de esta “nueva” modalidad para el sector de la construcción en la consideración de la misma como el cauce natural para articular, tras la reforma de 2021, los contratos ligados a la ejecución de “contratas, mercantiles o administrativas” lo que resultaba extraordinariamente importante

<sup>30</sup> De 25 de marzo de 2022. Su acta fue publicada mediante Resolución de 3 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022.

<sup>31</sup> Publicado por la Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022. Sobre el contenido de este acuerdo véase Elorza Guerrero, F., Moreno Navarro, M.P. “El contrato indefinido adscrito...”, cit., p. 213 y sig.

especialmente en el ámbito de la conservación y mantenimiento de infraestructuras -art. 3.1.b VI CCGC-, con su correlativo impacto material en relación con las reglas específicas de subrogación en las contrata de mantenimiento establecidas en el art. 27 VI CCGC<sup>32</sup>. De hecho, era específicamente a estas genéricas “contratas, subcontratas o concesiones administrativas” a las que se refería el artículo 25.1 VI CCGC cuando, al hilo de la llamada a la negociación colectiva del art. 16.4 ET, abordaba expresamente el plazo máximo de inactividad en tales casos excluyendo, por cierto, la regla legal supletoria de tres meses, sin establecer otra específica y cerrada.

En cualquier caso, y más allá de la nueva reiteración de aspectos legales como los relativos a su forma y al contenido del documento (art. 25.2 VI CCGC y art. 16.2 ET), o de otras cuestiones, ciertamente importantes, pero menores a los efectos que aquí interesan -como la detallada regulación de la forma, plazo y contenido del preaviso del llamamiento y en su caso el orden de prelación (que debe entenderse siempre en el ámbito provincial)- tres son las cuestiones fundamentales que nos gustaría destacar aquí.

La primera, sin duda, la forma de delimitar, quizás excesivamente abierta, el tipo de actividad -a nuestro juicio, avanzamos, necesariamente intermitente- que justificaría tanto la estipulación de esta concreta modalidad contractual, como, por tanto, el llamamiento, la duración de la actividad y, por consiguiente, la duración del periodo de inactividad. Limitarse a señalar, como hace en ocasiones este precepto que “la persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad de la empresa en la provincia lo requiera...en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento”; o que el periodo de inactividad se corresponderá “con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo” constituye una forma tan genérica que seguramente requieren una reinterpretación legal, que intente compaginar el papel de cada una de las nuevas formas de contratación indefinida. Pero no avancemos acontecimientos,

Por ahora, nos limitaremos a destacar cómo parece absolutamente evidente y plenamente legítima la estipulación de esta modalidad para la cobertura de las necesidades temporales e intermitentes derivadas de contrata y concesiones, cuyo inicio y final, progresivo o incluso por fases o actividades, debieran considerarse, por tanto, como el, o los factores, que activarían el llamamiento, la finalización de la actividad o la vuelta a la misma. La finalización, incluso progresiva, de la misma debiera permitir, por tanto, pasar a situación de inactividad, de la misma manera

<sup>32</sup> En relación con este tema, aunque referido al impacto que el nuevo contrato indefinido adscrito a obra podía tener sobre estas hipótesis véase Vicente-Palacio A, “La supresión del contrato...” cit., p. 88.

que la progresiva actualización de las distintas fases y trabajos contratados, así como la justificación progresiva de unidades de obra contratada debiera justificar las sucesivas fases de actividad o inactividad típicas de este contrato. En estos casos, no parece que hubiera en principio una limitación temporal en su duración -por tanto, incluso superior a tres años- o de concatenación sin límite, de diversas y sucesivas llamadas o suspensiones ligadas a la dinámica de las contrataciones estipuladas por la empresa.

Cuestión distinta, aunque a nuestro juicio, ciertamente relacionada, es si la simple obra, como tal actividad desarrollada por la empresa, aparentemente intermitente y típicamente con un periodo de ejecución indeterminado, permitiría la estipulación directa de esta modalidad, esto es, ligándola a la misma y no a la mera subcontratación. Pues bien, al menos a mi juicio, más allá de que en un sector como la construcción la mayor parte de las obras serán producto de una contratación o subcontratación, lo cierto es que, al menos en teoría, nada parece impedir esta posibilidad. Y de hecho, el propio artículo 25.4 VI CCGC se encargaba de clarificar esta opción cuando situaba la interrupción de los contratos fijos “discontinuos adscritos a obras” no ya tanto en la finalización incluso progresiva de la contrata, sino con la terminación, real, verificable y efectiva, incluso paulatina -unidades de obra-, de los trabajos a realizar en la misma u, obsérvese, mismas.

De aceptar esta premisa, el problema, evidente, sería como compaginar esta nueva modalidad contractual convencional con la ya existente, y, no se olvide, de creación legal específicamente para el sector de la construcción<sup>33</sup>; esto es, con el contrato indefinido adscrito a obra.

Una primera y rápida respuesta sería, simple y llanamente, considerar que ambas modalidades -indefinido adscrito a obra y fijos discontinuos- podrían utilizarse indistintamente en el caso de obras y contrataciones y subcontratas de obra en el sector de la construcción -recuérdese la extraordinaria penetración de la subcontratación en la organización productiva de este sector- quedando entonces al albur de empresarios y trabajadores -o normalmente, a decisión solo del empleador-, cuando utilizar una u otra modalidad. Y, sin embargo, parecen evidentes los problemas que esta opción plantea.

En primer lugar, porque resulta difícil admitir ontológica y jurídicamente que un mismo evento -la finalización de obra- pueda justificar al mismo tiempo y según la previa modalidad elegida dos efectos aparentemente incompatibles como la suspensión del contrato y/o su extinción. Desde esta perspectiva, una vez que el legislador ha considerado la finalización de la obra en el sector de la construcción

<sup>33</sup> Esta duda ya se planteó por los primeros comentaristas de esta incorporación. De este modo, Elorza Guerrero, F., Moreno Navarro, M.P. “El contrato indefinido adscrito...”, cit., p. 214 ya señalaban como esta cuestión de cuándo se utilizaba una u otra modalidad “queda muy en el aire”.

como una causa, todo lo condicionada que se quiera, de posible extinción del contrato indefinido “continuo”, no parece razonable que los negociadores colectivos pudieran enmendar convencionalmente aquella primera decisión abriendo ahora sin más la opción de configurar esta misma finalización como una simple causa de suspensión, aunque, eso sí, esta pudiera llamativamente evitarles los problemas antes mencionados relativos a la hipotética incompatibilidad de la actual regulación legal con la directiva de despidos colectivos.

Ciertamente, podría alegarse que desde la perspectiva tuitiva del derecho del trabajo, esta opción podría resultar admisible si la misma fuera similar o incluso más beneficiosa para el trabajador que la previamente establecida en la norma legal específica y, por tanto, teóricamente prioritaria. Pero esta mayor tutela dista, al menos a mi juicio, de ser tan clara y evidente.

En este sentido, es cierto, y podría alegarse a favor de este uso indistinto de ambas modalidades, que la estipulación de un contrato fijo-discontinuo otorgaría, a pesar de la excesivamente genérica redacción del art. 25 VI CCGC, un derecho al llamamiento durante todo el periodo, en principio ilimitado, en el que subsista, aún inactiva, la relación laboral. Frente al genérico contrato indefinido adscrito a obra, en el que, como hemos visto, este derecho a la recolocación parece exigir y, por tanto, limitarse a aquellos supuestos en los que exista una concatenación casi inmediata entre las sucesivas obras o necesidades de personal, en el fijo-discontinuo este derecho no quedaría temporalmente limitado, sino que, como decimos, debería activarse no ya solo ante necesidades sucesivas sino también, aunque existiesen interrupciones temporales de la actividad, siempre, obviamente, que surja una necesidad laboral en el ámbito provincial del mismo área funcional, grupo profesional y características delimitadas en el contrato. Se trataría, por tanto, de un derecho al llamamiento sin límite temporal aparente y, por consiguiente, no constreñido, como parecía suceder en la recolocación del contrato adscrito a obras, a la existencia de esta posibilidad antes o coetáneamente -pero no posteriormente, al menos cuando el plazo sea significativo- a la finalización de la misma.

Además, a favor de esta opción de uso indistinto, también podría sostenerse que, aunque sea parcialmente, la indemnización en estos casos podría acabar siendo similar, sino idéntica a la generada en el adscrito a obra. Y ello ya que en estos casos el simple fin de la actividad supone la generación de una indemnización del 5,5% calculada sobre los conceptos salariales devengados, eso sí, durante el último periodo de actividad; una cantidad que se incrementaría además con el 1,5% necesario para alcanzar el 7% tradicional del indefinido adscrito a obra, tanto cuando el trabajador dimitiese durante los siguientes veinticinco meses, como cuando transcurridos estos, se acordase un mutuo disenso con la empresa. Si tenemos en cuenta que el propio art. 25.6 VI CCGC contempla expresamente que estas cuantías “no serán compatibles y, por tanto, se procederá a su compensación, con las indemnizaciones que pudieran corresponder por la extinción del contrato de trabajo en los supuestos recogidos en los artículos 40, 41, y del 50 al 55 del

E.T.”; y que en el contrato de trabajo podrá incluirse una cláusula en virtud de la cual la persona trabajadora autoriza a la empresa a practicar la compensación de las cuantías a las que se refiere el apartado anterior respecto del importe de la indemnización” se observará la aparente similitud o intento de equiparación de una y otra modalidad a efectos indemnizatorios. Máxime si asumimos que la referencia a veinticinco meses hasta la dimisión parece estar estrechamente relacionada con la duración máxima de la prestación por desempleo contributivo (art. 269 LGSS) al que durante el periodo de inactividad (art. 267.1.d LGSS) tendrían derecho estos trabajadores “fijos discontinuos”<sup>34</sup>.

Y, sin embargo, también es cierto que a pesar de los intentos de equiparación subsisten algunas diferencias. En primer lugar, ya que, a pesar de su mayor duración temporal, el derecho de llamamiento del fijo-discontinuo no incluye el derecho a un proceso formativo de recualificación que amplíe las posibilidades de esta recolocación como en cambio sí sucede en el caso del contrato adscrito a obra. Y, en segundo lugar, porque si bien en principio la indemnización en ambos casos puede alcanzar el 7% de los conceptos salariales devengados, ello no siempre sucederá así. Piénsese, por ejemplo, que si el trabajador fijo-discontinuo decide permanecer en situación de inactividad, a la espera a una nueva llamada, esta permanencia hará que no tenga derecho al 1,5% antes mencionado, que se perderá caso de un nuevo llamamiento, al calcularse estos porcentajes en el art. 25 VI CCGC siempre sobre el último periodo de actividad.

En cualquier caso, creemos que la principal razón para rechazar este aparente uso indistinto y, en definitiva, para definir de forma diferenciada el espacio o nicho de una u otra modalidad, estaría en la propia definición legal del fijo-discontinuo. Y ello ya que, como ha recordado nuestro Tribunal Supremo, antes incluso de la última reforma laboral, esta última modalidad presenta o debe presentar como autentico rasgo o seña de identidad la necesidad ineludible de que las actividades que cubre sean en todo caso intermitentes; esto es, que no articulen prestaciones materialmente continuadas y estables (volumen normal y estable de actividad continua de la empresa, aun en distintas obras) impidiendo por tanto que a través de esta vía se sucedan o se quieran suceder la articulación de obras o contrataciones sin interrupciones en el correlativo marco temporal.

Si a todo ello sumamos el hecho de la última reforma laboral ha eliminado la anterior referencia legal a la necesidad de que los fijos-discontinuos cubrieran actividades dentro del “volumen normal de actividad en la empresa” cabría concluir proponiendo que el respeto a la ley nos exigiría reservar espacios diferentes a una y otra modalidad indefinida.

<sup>34</sup> Planteando dudas incluso sobre la legalidad de esta regulación convencional, al no establecer un plazo máximo de inactividad, con el consiguiente traslado de costes empresariales a la Seguridad Social, Lahera Forteza, J. “El contrato indefinido adscrito...”, cit., p. 256.

Así, el contrato “continuo o común” adscrito a obra debiera seguir siendo el modelo por excelencia para cubrir aquellas necesidades ligadas a obras pero que se enmarcan en el volumen normal de la actividad de la empresa, repetimos, a pesar de que estas se articulen en múltiples obras o contrata, siempre que se prevea el natural engarce de una y otras. Por tanto, través de esta fórmula contractual debieran formalizarse y seguir formalizándose aquellas relaciones que el empresario considera que, por su carácter habitual, por cubrir el volumen normal de la empresa, se mantendrán ininterrumpidamente mediante el trasvase sucesivo, con una normal continuidad, de una a otra u otras obras -o incluso contrata-, dentro de la misma provincia.

En cambio, mediante el contrato fijo-discontinuo se vendrían a cubrir aquellas necesidades previsiblemente intermitentes, añadidas, puntuales y, por tanto, no comunes ni continuas de estas empresas. Y de esta forma, el contrato fijo-discontinuo vendría así a competir, más que con el indefinido adscrito a obra -pensado aparentemente para las necesidades estables y continuas de las empresas-, con un contrato como el eventual -cuya indemnización se ha elevado igualmente hasta el ya común 7%<sup>35</sup>- y muy poco utilizado tradicionalmente en la obra, no solo por el hecho de ser un contrato necesariamente a término cierto -lo que choca con el carácter incierto de la finalización de la misma-, sino también ya que su duración, aunque incrementada hasta los doce meses máximos establecida legalmente, podría ser escasa para obras no habituales, puntuales, pero aun así de larga duración, relativamente frecuentes en el sector.

Esta interpretación no solo permitiría salvar la aparente dualidad antes mencionada de la “finalización de obra”, que tendría, ahora sí, unas consecuencias lógicamente distintas en función del tipo de relación y la realidad sobre las que una y otra modalidad se insertan (esto es, extinción para las relaciones estables y continuas ante esta caída de la actividad habitual y continua; o de mera suspensión en las necesidades intermitentes y por tanto temporales que podrían reactivarse). Es que, además, esta misma interpretación permitiría fortalecer la búsqueda de la estabilidad material en el empleo, trasvasando relaciones de una modalidad temporal -circunstancias de la producción/eventuales- a ora indefinida -fijos-discontinuos- en una nueva muestra del carácter innovador e incluso experimental de este sector. Y todo ello, finalmente, sin olvidar que esta interpretación encajaría perfectamente con otros contenidos del mismo precepto

En este sentido, piénsese, en primer lugar, en la singular forma de delimitar convencionalmente la causa del llamamiento del fijo-discontinuo en este sector; una forma que, como hemos visto, y dejando a un lado las contrata de mantenimiento, más que estar centrada en el inicio de la obra o incluso de la propia contrata, hace

<sup>35</sup> Sobre la posible incentivación de la contratación indefinida que puede suponer este incremento de la contratación eventual, además temporalmente limitada con un término cierto, Lahera Forteza, J. “El contrato indefinido adscrito...”, cit., p. 255.

referencia genéricamente –art. 25.3 VI CCGC- “a las necesidades y al *volumen* de trabajo a desarrollar *en cada momento*”, lo que parece hacer referencia a necesidades puntuales y no continuas de actividad en la propia empresa. O, en segundo lugar, a la propia creación en el art. 26.7 VI CCGC, y al amparo del art. 16.5 ET, de bolsas provinciales específicas para estos específicos empleados, gestionada por delegaciones provinciales y coordinadas por la Fundación Laboral de la Construcción<sup>36</sup>, en cuya organización y gestión paritaria tendrán un importante papel los convenios provinciales; unas bolsas estas a las que dichos trabajadores fijos-discontinuos podrían enviar sus “curriculas” y de las que las empresas podrán solicitar demandantes, en un intento evidente de facilitar su reincorporación a la actividad continua de esas empresas<sup>37</sup>.

Además, lo que sí está claro es que en el diseño del VI CCGC esta aparición no parecía reducir la importancia del contrato indefinido adscrito a obra. De hecho, no deja de ser sintomático que esta misma modificación incorporase expresamente una mención a esta modalidad tanto el art. 93 VI CCGC, relativa a las causas y efectos de la extinción, como en el artículo 94 en relación con el cese, al mismo tiempo que se incluía finalmente en el Anexo XVI una cláusula anexa sobre “propuesta de recolocación con preaviso de extinción” (sic) y “propuesta de recolocación efectiva” especialmente clarificadora en los aspectos formativos, y en línea con lo que ya sostuvimos en el epígrafe anterior de este mismo trabajo<sup>38</sup>.

### **2.3. El punto de destino: el nuevo VII Convenio Colectivo General de la Construcción y su recepción en los convenios provinciales**

Finalmente, el cierre, al menos por el momento, de todo este proceso se produjo con la aprobación el 3 de julio de 2023 del texto del nuevo VII CCGC<sup>39</sup>, que en su preámbulo, junto con otras importantes novedades, destaca, precisamente, “la tipología específica” con “notas claramente innovadoras” del contrato fijo-discontinuo.

<sup>36</sup> Recuérdese que la Fundación Laboral de la Construcción está registrada desde hace ya más de diez años como agencia de colocación y empresa de recolocación con centros de trabajo prácticamente en toda España.

<sup>37</sup> Destacando el carácter voluntario de esta opción Elorza Guerrero, F., Moreno Navarro, M.P. “El contrato indefinido adscrito...”, cit., p. 214.

<sup>38</sup> Sin poder detenernos aquí en otras cuestiones, sí quisiéramos llamar la atención sobre el hecho de que, del contenido de este Anexo, cabe incluso deducir la posibilidad de que la oferta fuese tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, lo que suscitaría la cuestión -en la que no podemos entrar aquí- de si mediante este procedimiento sería posible el cambio de una a otra forma de trabajo, a pesar de lo establecido en el art. 12.4.e ET.

<sup>39</sup> Publicado por la Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2023.

En general, el VII CCGC solo procede a reiterar las regulaciones convencionales incorporadas progresivamente en las sucesivas reformas del VI CCGC antes mencionadas, procediendo, eso sí, a reenumerarlas. De esta forma el contrato indefinido adscrito a obra pasa así, con una regulación prácticamente igual a la antes analizada, al nuevo artículo 25 VII CCGC, mientras que el contrato fijo-discontinuo pasa a ser regulado en el artículo 26 relegando el fijo-discontinuo a tiempo parcial para formadores al artículo 27, siempre de este nuevo Convenio General de la Construcción.

Lo que sí desaparece, al parecer definitivamente, es la regulación global que del contrato fijo de obra aún se hacía en la Disposición Transitoria primera, tras la modificación de junio de 2022 antes mencionada, seguramente por el tiempo transcurrido desde su derogación legal, si bien llamativamente se mantienen aún ciertas referencias al mismo en otros preceptos del convenio, especialmente en relación con el modelo de renovación (anexo II), la suspensión por fuerza mayor temporal o los ceses, causas y efectos de su extinción<sup>40</sup>.

Por lo demás, tampoco la negociación colectiva sectorial provincial parece haber alterado esta regulación, lo que resulta lógico dado el carácter excluyente que el propio Convenio General de la Construcción da a esta materia. Y de hecho, un rápido análisis de una muestra de estos convenios refleja, eso sí, una amplia y casi literal recepción de estas instituciones, y en especial, del fijo-discontinuo, sin mayores novedades<sup>41</sup> salvo el hecho de que en algún caso el ámbito de la misma se especifica centrándolo expresamente en “el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o

<sup>40</sup> Véanse los artículos 21.4, 94.1.d), 97, 98.c) del VII CCGC.

<sup>41</sup> Véanse, por señalar algunos ejemplos, art. 37 del Convenio colectivo para el sector de la Construcción da Coruña 2022-2026 (BO. A Coruña de 18 julio 2023, núm. 136); art. 17 del Convenio colectivo de construcción y obras públicas de la provincia de Burgos para los años 2022 a 2026 (BO. Burgos de 4 enero 2023); art. 40.bis del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas para los años 2022 a 2026, en la provincia de Ciudad Real (BO. Ciudad Real de 4 marzo 2024, núm. 45); art. 16 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Cuenca para los años 2022 a 2026 (BO. Cuenca de 21 febrero 2024, núm. 22); art. 14 del Convenio colectivo de trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Huesca (BO. Huesca 22 noviembre 2023); art. 41.1 del Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo (BO. Lugo 27 diciembre 2023, núm. 295); art. 38 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción de la provincia de Tarragona para los años 2022-2026 (BO. Tarragona 21 diciembre 2023); art. 16 del Convenio Colectivo del Sector Construcción y Obras Públicas de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 21 diciembre 2023, núm. 303); art. 12 del Convenio Colectivo del Sector de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra (BO. Navarra de 2 mayo 2023, núm. 90).

Por su parte, el art. 7 del Convenio colectivo del sector de la construcción de les Illes Balears (BO. Illes Balears 24 febrero 2024, núm. 28) se limita a remitir esta materia al VII CCGC. Algo similar en los arts. 32 y 33 del Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2022 a 2026.

administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa<sup>42</sup>, o algún otro en el que llamativamente se establece una dirección de correo electrónica para comunicar la finalización de estos contratos a la Comisión paritaria provincial<sup>43</sup>.

### 3. LOS EFECTOS DE LA REFORMA Y EL PAPEL DEL CONTRATO FIJO-DISCONTINUO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Pues bien, con todo este panorama legal y convencional, lo primero que seguramente debe destacarse desde una perspectiva estadística, es el notabilísimo éxito que ha tenido la reforma laboral de diciembre de 2021, tanto en el conjunto del sistema como -y, lo que es más importante, al menos a los efectos que aquí nos interesan- en el sector de la construcción.

Así, y como puede apreciarse infra en la Tabla 4, si en general la tasa de asalariados temporales en el cuarto trimestre de cada año ha caído en el total de ramas de actividad del 26,1% en 2019 al 16,5% en 2023, con una reducción, por tanto, de más de nueve puntos y medio, esta misma reducción se habría más que duplicado en el específico sector de la construcción en donde se habría pasado del 38,2% de asalariados con contratos temporales en el cuarto trimestre de 2019 al 16,2% del mismo trimestre de 2023, lo que supone una reducción, obsérvese, de 22 puntos porcentuales o de casi dos tercios de su nivel inicial.

En definitiva, y si nos atuviéramos a este primer dato de tasa de temporalidad cabría sostener que el sector de la construcción ha sido sin duda clave en el éxito de toda esta reforma. Y ello ya que en dos años habría pasado de ser el sector que tradicionalmente mayor temporalidad presentaba, a situarse incluso por debajo de la media calculada para el conjunto de los sectores -16,2 % frente al 16,5%-.

**Tabla 4:** Porcentaje de asalariados con contratos temporales por rama de actividad. Cuarto Trimestre.

	2019T4	2020T4	2021T4	2022T4	2023T4	Reducción
<b>Total</b>	26,1%	24,6%	25,4%	17,9%	16,5%	9,6%
<b>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	55,9%	54,4%	54,2%	38,6%	37,6%	18,3%
<b>B Industrias extractivas</b>	16,6%	11,1%	18,2%	10,6%	7,7%	8,9%

<sup>42</sup> Art. 24.1 del Convenio colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026) (BO. Córdoba 21 diciembre 2022, núm. 242).

<sup>43</sup> Art. 35 Convenio colectivo para el sector de la construcción de la provincia de Ourense (2022-2026)

	2019T4	2020T4	2021T4	2022T4	2023T4	Reducción
<b>C Industria manufacturera</b>	19,3%	17,7%	18,0%	10,3%	9,3%	10,0%
<b>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor</b>	14,8%	17,7%	14,8%	8,9%	9,1%	5,6%
<b>E Suministro de agua</b>	23,4%	14,6%	17,6%	7,3%	11,1%	12,4%
<b>F Construcción</b>	38,2%	35,3%	33,2%	19,8%	16,2%	22,0%
<b>G Comercio al por mayor y al por menor;</b>	22,6%	19,7%	19,6%	11,5%	10,5%	12,1%
<b>H Transporte y almacenamiento</b>	22,4%	22,0%	24,4%	11,9%	10,0%	12,4%
<b>I Hostelería</b>	34,8%	25,8%	33,6%	19,0%	16,2%	18,5%
<b>J Información y comunicaciones</b>	13,6%	13,6%	13,0%	8,2%	7,5%	6,1%
<b>K Actividades financieras y de seguros</b>	9,5%	8,5%	7,8%	5,6%	4,6%	5,0%
<b>L Actividades inmobiliarias</b>	17,3%	9,5%	15,9%	6,0%	4,3%	12,9%
<b>M Actividades profesionales, científicas...</b>	18,6%	18,7%	16,9%	11,2%	10,7%	7,9%
<b>N Actividades administrativas y auxiliares</b>	24,6%	26,5%	25,9%	16,6%	16,6%	7,9%
<b>O Administración Pública</b>	22,0%	21,4%	24,6%	23,1%	21,6%	0,5%
<b>P Educación</b>	28,0%	30,5%	29,4%	25,8%	26,6%	1,4%
<b>Q Actividades sanitarias, servicios sociales</b>	32,0%	34,2%	34,8%	30,6%	27,5%	4,5%
<b>R Actividades artísticas y recreativas</b>	37,8%	25,9%	31,5%	27,8%	25,8%	12,0%
<b>S Otros servicios</b>	21,7%	20,2%	21,7%	15,7%	11,9%	9,8%

Fuente: EPA y elaboración propia.

De hecho, y si comparamos estos mismos datos de temporalidad sectorial a nivel europeo -ver infra Tabla 5 referidos, eso sí, a los cuartos trimestres de cada año, peculiares por evidentes razones climatológicas- resulta llamativo comprobar como España ya no sería el país con la tasa más alta de temporalidad en el sector de la construcción. En poco más de dos años habría reducido su antes amplísimo diferencial con la media europea o con la eurozona a poco menos de cuatro puntos, cuando en el último trimestre de 2019 -esto es, antes de la reforma- el mismo rondaba los veintidós puntos porcentuales.

**Tabla 5:** Porcentaje de trabajadores temporales en el sector de la construcción en diversos países europeos, cuarto trimestre (2019-2023)

	2019-Q4	2020-Q4	2021-Q4	2022-Q4	2023-Q4
<b>EU-27</b>	16,05%	14,91%	14,11%	12,61%	11,84%
<b>EU-20</b>	16,89%	15,94%	15,34%	13,23%	12,26%
<b>Bélgica</b>	5,83%	5,02%	6,17%	3,57%	3,66%
<b>Dinamarca</b>	9,74%	9,99%	11,44%	10,06%	13,86%
<b>Alemania</b>	9,94%		8,80%	10,70%	9,64%
<b>Irlanda</b>	8,44%	8,36%		4,35%	
<b>Grecia</b>	16,36%	13,38%	13,90%	12,47%	17,79%
<b>España</b>	38,15%	35,36%	33,30%	19,69%	16,17%
<b>Francia</b>	20,15%	19,53%	16,72%	16,32%	15,58%
<b>Italia</b>	18,94%	18,38%	19,94%	14,30%	14,39%
<b>Polonia</b>	25,99%	23,56%	17,08%	17,49%	16,53%
<b>Portugal</b>	27,57%	21,96%	16,81%	16,81%	19,37%

Fuente: Eurostat, LFS, *lfsq\_eegan2*, *lfsq\_etgan2y* elaboración propia.

Y si esta es la evolución en relación con la población asalariada, algo similar cabe de deducir si lo que ahora se analiza es la tipología contractual que proporciona el Movimiento Laboral Registrado que, como se recordará, era y teóricamente será la fuente utilizada para la prevista evaluación de esta misma reforma laboral (DA 24 ET).

Como puede apreciarse infra Tabla 6 en este caso podríamos decir que el cambio ha sido casi radical y ha venido marcado, obviamente, por la desaparición del contrato de obra o servicio, antes típico de este sector -fijo de obra-. Ello ha provocado la absoluta desaparición en el año 2023 -tras el periodo de gracia del que antes hemos hablado en los primeros meses de 2022- de lo que antes constituía, casi, las tres cuartas partes de los contratos formalizados en este sector.

Pero aún siendo esto importante, aún lo es más que ese conjunto de contratos se haya desplazado, casi en su totalidad, a la contratación indefinida, ya sea mediante conversiones -especialmente importantes, por razones lógicas, en el año 2022- o, sobre todo hacia los indefinidos ordinarios o iniciales, singularmente en el año 2023. De hecho, la contratación indefinida en su conjunto pasó de rondar el 10% en 2020, a un 72,8% -prácticamente tres de cada cuatro contratos- en el año 2023; de la misma manera que la contratación temporal global habría pasado de ser aproximadamente el 90 % en el año 2020, a un escaso 27 % en 2023, con una evolución descendente incluso frente al año anterior<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Esta misma percepción, destacando no obstante el hecho de que el SEPE no distingue entre indefinidos adscritos a obra y fijos de plantilla, en Elorza Guerrero, F., Moreno Navarro, M.P. “El contrato indefinido adscrito...”, cit., p. 216.

Esta última evolución se justifica, como decimos, por la desaparición del contrato de obra y por la estabilidad de las restantes causas temporales estructurales. El contrato eventual sigue sin alcanzar el 17%, con una evolución ligeramente ascendente, similar a la del contrato de interinidad/sustitución, mientras que los contratos formativos siguen, desgraciadamente sin despegar en un sector que, sin embargo, necesita empezar a facilitar el necesario proceso de transición ante el conocido proceso de envejecimiento de buena parte de las plantillas.

**Tabla 6:** Contratos registrados por tipología (2019-2023)

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
<b>Total indefinidos</b>	139.135	11,2	111.324	10,2	174.307	15,2	644.213	62,0	634.416	72,8
<b>Indefinido</b>	70.611	5,7	59231	5,4	67.735	5,9	503.870	48,5	586.253	67,3
<b>Indef. discapacidad</b>	683	0,1	511	0,0	688	0,1	1.341	0,1	1.366	0,2
<b>Convertidos indefinidos</b>	67.841	5,5	51582	4,7	105.884	9,3	139.002	13,4	46.797	5,4
<b>Total temporales</b>	1.100.689	88,8	979.437	89,8	969.101	84,8	337.066	32,4	237.273	27,2
<b>Obra o servicio</b>	887.588	71,6	798831	73,2	762.503	66,7	138.123	13,3		0,0
<b>Eventuales.</b>	198.718	16,0	168429	15,4	189.514	16,6	178.251	17,1	147.172	16,9
<b>Inserción laboral</b>									70.317	8,1
<b>Financ. Fondos europeos</b>									833	0,1
<b>Interinidad/sustitución</b>	5.945	0,5	6224	0,6	8.712	0,8	13.027	1,3	11.863	1,4
<b>Temporal discapacidad</b>	1.073	0,1	762	0,1	997	0,1	529	0,1	402	0,0
<b>Relevo</b>	121	0,0	107	0,0	152	0,0	102	0,0	116	0,0
<b>Jubilación parcial</b>	453	0,0	449	0,0	552	0,0	426	0,0	480	0,1
<b>Sust. Jubilación 64 años</b>	1	0,0	1	0,0	2	0,0		0,0		0,0
<b>Prácticas</b>	4.539	0,4	3083	0,3	4.963	0,4	3.526	0,3	2.563	0,3
<b>Formación/alternancia</b>	877	0,1	608	0,1	690	0,1	1.726	0,2	2.404	0,3
<b>Investigador predoctoral</b>		0,0		0,0		0,0	1	0,0		0,0
<b>Otros contratos</b>	1.374	0,1	943	0,1	1.016	0,1	1.355	0,1	1.123	0,1
<b>Total otros contratos</b>	1.100.689	88,8	979.437	89,8	969.101	84,8	337.066	32,4	237.273	27,2
<b>Total contratos</b>	1.239.824	100,0	1090761	100,0	1.143.408	100,0	1.039.831	100,0	871.689	100,0

*Fuente: Anuarios de Estadísticas Laborales de los años 2019, 2020, 2021, 2022, MLR-28. Los datos de 2023 están tomados de Estadísticas de Contratos SEPE, datos acumulados diciembre de 2023 y elaboración propia.*

Todo lo más cabe apreciar un notable despegue de los contratos encuadrados dentro de la categoría “mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral/ fomento de empleo agrario” y que seguramente responden a la posibilidad excepcional, abierta primero por la Disposición Final segunda del RDL 32/2021 y más tarde, por la Disposición adicional novena de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo y de acuerdo con el cual “las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades

sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas”.

En cualquier caso, y una vez acreditada la rápida traslación de la reforma laboral tanto a las modalidades de contratación por su duración, como a la correspondiente tasa de temporalidad, la segunda cuestión que nos interesa destacar aquí es el impacto de la nueva regulación sobre el contrato fijo-discontinuo en un sector como la construcción en el que, como ha ocurrido tradicionalmente con la contratación a tiempo parcial, este tipo de relación era casi una perfecta desconocida.

Aunque en este caso, los datos de contratación publicados no son tan claros, el observatorio de ocupaciones del SEPE nos ha proporcionado las siguientes cifras, desagregadas en función de su jornada a tiempo completa, a tiempo parcial o fijo-discontinua.

**Tabla 7:** Contrataciones desagregadas por jornada completa, parcial y fijos discontinuos (2019-2023)

(CNAE09)		2019		2020		2021		2022		2023	
Total		%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
COMPLETA	Agricultura y pesca	3.006.042	95,9	2.781.186	96,8	2.780.672	95,4	1.453.096	64,7	917.702	51,9
	Industria	1.999.224	87,7	1.721.617	88,1	2.077.453	88,2	1.647.451	83,7	1.328.293	82,9
	Construcción	1.129.718	91,1	992.814	91,0	1.038.333	90,8	896.273	86,2	746.450	85,6
	Servicios	8.327.551	52,5	5.457.426	54,4	6.866.377	52,9	6.537.271	50,1	5.665.810	50,6
	<b>Total</b>	<b>14.462.535</b>	<b>64,2</b>	<b>10.953.043</b>	<b>68,7</b>	<b>12.762.835</b>	<b>65,8</b>	<b>10.534.091</b>	<b>57,5</b>	<b>8.658.255</b>	<b>56,1</b>
PARCIAL	Agricultura y pesca	52.669	1,7	27.162	0,9	42.881	1,5	19.567	0,9	14.068	0,8
	Industria	266.359	11,7	218.406	11,2	261.340	11,1	206.403	10,5	168.609	10,5
	Construcción	107.427	8,7	95.122	8,7	100.626	8,8	80.079	7,7	66.182	7,6
	Servicios	7.360.390	46,4	4.466.048	44,5	5.953.766	45,9	5.150.676	39,5	4.223.325	37,7
	<b>Total</b>	<b>7.786.845</b>	<b>34,6</b>	<b>4.806.738</b>	<b>30,1</b>	<b>6.358.613</b>	<b>32,8</b>	<b>5.456.725</b>	<b>29,8</b>	<b>4.472.184</b>	<b>29,0</b>
FIJO DISCON.	Agricultura y pesca	74.958	2,4	63.810	2,2	90.582	3,1	773.573	34,4	837.780	47,3
	Industria	15.055	0,7	13.309	0,7	16.020	0,7	114.850	5,8	105.084	6,6
	Construcción	2.679	0,2	2.825	0,3	4.449	0,4	63.479	6,1	59.057	6,8
	Servicios	170.149	1,1	103.336	1,0	151.860	1,2	1.367.625	10,5	1.311.845	11,7
	<b>Total</b>	<b>262.841</b>	<b>1,2</b>	<b>183.280</b>	<b>1,1</b>	<b>262.911</b>	<b>1,4</b>	<b>2.319.527</b>	<b>12,7</b>	<b>2.313.766</b>	<b>15,0</b>
<b>Total</b>	<b>22.512.221</b>		<b>15.943.061</b>		<b>19.384.359</b>		<b>18.310.343</b>		<b>15.444.205</b>		

*Fuente: Datos proporcionados por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.*

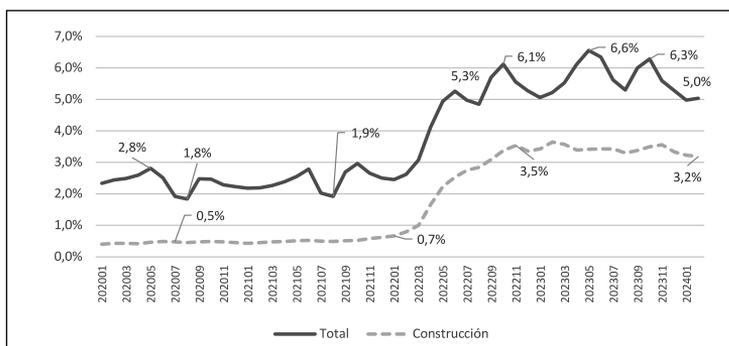
Pues bien, con estas premisas parece evidente el despegue, en general, de esta modalidad tras la reforma laboral de 2021. De suponer poco más del 1 % de los contratos durante los años 2019 a 2021, habría pasado al 15% en el año 2023 siempre para el conjunto de los sectores.

No obstante, lo que sí resulta llamativo es que, si se analiza el porcentaje que esta modalidad representa sobre el total de los contratos de cada sector de actividad, el impacto sobre cada una de ellas dista mucho de ser homogéneo: mientras su crecimiento es ciertamente apreciable en todos los sectores, resulta especialmente importante en servicios -en donde aumenta diez puntos hasta alcanzar cerca del 12% de los contratos- pero, y sobre todo en el sector primario de agricultura y pesca donde el año pasado se aproximó al 48% de los contratos realizados en este sector.

En el caso de la construcción el incremento es ciertamente significativo, pasando del 0,2% en 2019 o el 0,4% de 2021 al 6,8% de 2023, en una senda similar a la que ofrece el sector de la industria. Este incremento responde a una merma porcentualmente similar en los contratos con jornada completa -que siguen siendo, no obstante, la abrumadora mayoría- y de los contratos a tiempo parcial que continúan sin alcanzar los dos dígitos y que mantienen su concentración en los servicios. Pero lo más importante es que este incremento no parece afectar al núcleo de la contratación en construcción, lo que podría apoyar nuestra percepción de que el fijo-discontinuo no ha alterado el carácter central del contrato indefinido adscrito a obra como sucesor del fijo de obra y como modalidad central en la construcción española.

Finalmente, a unas conclusiones similares podríamos llegar si analizásemos, no ya la contratación, sino la afiliación a la Seguridad Social. Si partimos de la media mensual de los afiliados al Régimen general con una relación fija discontinua es fácil detectar -véase infra Ilustración 1- como el sector de la construcción ha presentado una media siempre inferior al del conjunto de sectores. Y como, si bien el porcentaje de estos se amplía sustancialmente a partir de 2022, este aun superando el 3% nunca alcanza la media de sectores que se sitúa entre el 5 y el 6 % de afiliados mensuales.

### Ilustración 1: Porcentaje de afiliados media mensual con relación fija discontinua. Construcción y total.



Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (<https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/>) y elaboración propia

En cualquier caso, lo que también demuestran los datos, analizando el promedio en el año de la media mensual de trabajadores de la construcción en función de su tipo de relación (véase infra Tabla 8) es que el trasvase en los años 2022 y 2023 se ha producido, básicamente entre el temporal a tiempo completo y el indefinido con esta misma jornada. Los fijos discontinuos se habrían incrementado, pero en el entorno del 3%, lo que parece indicar claramente el evidente predominio del contrato indefinido adscrito a obra.

**Tabla 8:** Promedio anual de la media mensual de afiliados Régimen General en el sector de la Construcción por tipo de contrato

		2020	2021	2022	2023	2024 (en-feb)	Diferencia 2024-2020
<b>Total</b>		846160	891573	931339	979085	981475	
<b>Indefinido T, Completo</b>	<b>Total</b>	416995	448277	639411	797256	823199	406203
	<b>%</b>	49,3%	50,3%	68,7%	81,4%	83,9%	34,6%
<b>Indefinido T, Parcial</b>	<b>Total</b>	36349	37430	50687	59240	59983	23634
	<b>%</b>	4,3%	4,2%	5,4%	6,1%	6,1%	1,8%
<b>Indef. Fijo-discontinuos</b>	<b>Total</b>	3858	4564	21791	33765	31510	27652
	<b>%</b>	0,5%	0,5%	2,3%	3,4%	3,2%	2,8%
<b>Temporal T, Completo</b>	<b>Total</b>	349682	359926	193262	73135	53379	-296303
	<b>%</b>	41,3%	40,4%	20,8%	7,5%	5,4%	-35,9%
<b>Temporal T, Parcial</b>	<b>Total</b>	31510	33256	17451	7570	6072	-25438
	<b>%</b>	3,7%	3,7%	1,9%	0,8%	0,6%	-3,1%
<b>Formativos,</b>	<b>Total</b>	5266	5113	5489	4705	3713	-1552
	<b>%</b>	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	-0,2%
<b>Otros</b>	<b>Total</b>	2500	3009	3249	3414	3619	1118
	<b>%</b>	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,1%

Fuente: BBDD Estadísticas TGSS (<https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/>) y elaboración propia

#### 4. A MODO DE CONCLUSIÓN

Tras todo lo antes señalado podemos alcanzar ya algunas conclusiones. La primera y más evidente es que la rápida traslación de la reforma laboral al sector de la construcción, favorecida por una negociación colectiva sectorial estatal rápida y excluyente en este ámbito, ha permitido un cambio radical tanto en la tipología contractual como en el tipo de relación que ha caracterizado tradicionalmente a este sector. La absoluta desaparición del anteriormente omnipresente contrato fijo de obra no ha generado un desplazamiento o trasvase -tan típico en nuestra historia- a otras modalidades de contratación temporal. Salvo aquellos pocos contratos que han logrado articularse en el marco de programas de empleo, la inmensa mayoría

de aquellos acuerdos se han desplazado naturalmente al indefinido (suponemos, dada la ausencia de más distinción en los datos estadísticos, que a los adscrito a obra) sin que el volumen de eventuales, interinos o formativos se haya alterado significativamente. Ello ha conducido a que un sector paradigmáticamente temporal se haya situado incluso por debajo de una media nacional igualmente a la baja, coadyuvando al éxito, a mi juicio, algo más que estadístico, de esta reforma.

La segunda conclusión se centraría en que la introducción convencional del fijo-discontinuo no parece haber alterado la naturaleza hegemónica del contrato indefinido adscrito a obra. Aunque ciertamente se observa un despegue de esta modalidad, con anterioridad prácticamente ausente de este sector, el mismo no ha tenido, como algunos temían, un efecto sustitución del indefinido adscrito a obra, lo que parece apuntar su utilización para cubrir contratos o subcontratos del sector de mantenimiento o para actividades de obra intermitentes o puntuales, que no sean estables y ligadas a la actividad materialmente continua de estas empresas.

De esta forma, la singularidad del sector de la construcción, y su tradicional capacidad de “ingeniería jurídica” le habrían llevado, nuevamente, a construir un “peculiar” contrato fijo-discontinuo (liberado ahora de la anterior referencia legal al “volumen normal de actividad de la empresa”) como parte de un mecanismo ciertamente complejo; un mecanismo destinado, por un lado, a cubrir necesidades intermitentes y discontinuas, y, por tanto, no estables, eludiendo un contrato eventual que por la naturaleza de su término cierto y su específica limitación temporal nunca se ha ajustado al término incierto propio del sector de la construcción; y que, por el otro, intenta dotar de una mayor estabilidad a la contratación irregular, intermitente o no constante, generando una bolsa específica dentro de este sector gestionada por un organismo propio como la Fundación Laboral de la Construcción con funciones -intermediación, formación...- propias de un auténtico servicio de empleo sectorial y de gestión tripartita. El tiempo y la evolución estadística nos mostrarán el mayor o menor éxito de esta interesante opción. Lo que hoy es ya indudable es el éxito de la reforma laboral en el sector de la construcción.