

ASUNTO: Aclaración régimen transitorio de los contratos por obra o servicio determinado concertado entre el 31/12/21 y el 30/03/22

Estimado/a asociado/a:

Al no citarse expresamente el contrato fijo de obra en las disposiciones transitorias de del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (Ver envío del 30/12/21, 03/01/22 y circular número 004/22) surgen dudas respecto de su posible utilización hasta el 30 de marzo de 2022.

La disposición transitoria cuarta de este Real Decreto-Ley establece un régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, nombrando de forma expresa a los contratos para obra y servicio determinado y a los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Esta disposición transitoria cuarta dispone que esos contratos celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.

De la lectura de esta disposición transitoria cuarta surgen varias dudas:

1. Esta disposición transitoria cuarta establece que entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 marzo de 2022 los contratos por obra o servicio determinado, y los contratos eventuales, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado. Pero si lo que se pretende es un aplazamiento en la entrada en vigor de la regulación que establece el presente Real Decreto-Ley respecto de estos dos contratos, se debería determinar que se refiere a la normativa anterior, esto es, a la vigente hasta el 30 de diciembre de 2021 y no la de la fecha en que se concierten.

Por otro lado, la disposición transitoria tercera sí hace referencia expresa a los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio General del Sector de la Construcción cuando determina que, a este tipo de contratos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 y que estén vigentes en esa fecha, les resultará de aplicación, hasta su duración máxima, la regulación recogida en dicho precepto.

2. Por otra parte, la disposición final octava del Real Decreto-Ley determina que los contratos que entrarán en vigor a los 3 meses de su publicación en el BOE son exclusivamente: el contrato formativo, el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y el contrato fijo-discontinuo, sin citar expresamente al contrato fijo de obra pese a que trae su origen en el contrato por obra o servicio determinado recogido en el mencionado artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Por ello podría interpretarse que el contrato fijo de obra está incluido en la disposición transitoria cuarta y, por ende, está incluido en la referencia al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores de la disposición final octava.

Lo anterior conlleva multitud de posibles interpretaciones y, en definitiva, una enorme inseguridad jurídica para un sector, como el de la construcción, muy dinámico y sujeto a contrataciones de mano de obra específicamente adscritas a ellas muy numerosas y que surgen a diario.

Para finalizar se ha de poner de manifiesto que la Administración no dispone aún de nuevos modelos del contrato de trabajo por lo que se supone que se tendrá que utilizar una adaptación del modelo de contrato indefinido ordinario. Y, además, el contrato indefinido de la persona trabajadora en el sector de la construcción (de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del nuevo Real Decreto-Ley) requiere un desarrollo en el Convenio General del Sector de la Construcción que afecta al párrafo tercero del punto 2 y al segundo de la letra b) del punto 5 que, pese a que se intentará hacer con urgencia, necesitará de un tiempo para llevarlo a cabo.

Ante esta situación, desde la Confederación Nacional de la Construcción se ha cursado una consulta oficiosa a la Dirección General de Trabajo quien ha resuelto la misma manifestando que, de acuerdo con el Real Decreto-Ley, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la Construcción ha pasado a tener un régimen específico de extinción para contratos indefinidos adscritos a obra, desapareciendo el contrato fijo de obra y, con ello, la posibilidad de utilizar esta modalidad contractual desde el 31 de diciembre de 2021. Asimismo, los contratos fijos de obra existentes hasta ahora pueden extenderse hasta su duración máxima. Por último, como igual que cualquier otro sector, la construcción podrá hacer contratos de obra o servicio determinado del actual artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores hasta el 30 de marzo, pero para obras de duración escasa, porque no pueden durar más de 6 meses, conforme a la propia disposición adicional cuarta del citado Real Decreto-Ley.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.