

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Avanzando soluciones frente a la temporalidad en el empleo en el sector de la construcción: el “contrato indefinido adscrito a obras”

Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO*

RESUMEN: El sencillo recurso a la estadística pone de manifiesto con claridad meridiana que el sector de la construcción ha sido durante décadas la principal palanca de la economía y el instrumento básico generador de ocupaciones en nuestro país, si bien el empleo involucrado ha contado con escasas dosis de calidad dada la alta rotación y temporalidad en los reclutamientos. En aras a revertir esta tendencia, la reforma de 2021 apuesta por una nueva fórmula de contratación indefinida adscrita a las obras, asociada a un nuevo modelo urbanístico fundado en la rehabilitación, regeneración y renovación, capaz de generar empleos dignos, a la par que de reducir las emisiones contaminantes desde el punto de vista medioambiental y de aumentar la cohesión social.

Palabras clave: Urbanismo social, eficiencia energética de los edificios, estabilidad en el empleo, recolocación.

SUMARIO: 1. La necesaria reconversión empresarial y productiva: de una edificación expansiva a una construcción sostenible. 1.1. Coordinadas económicas: algunas cifras de interés. 1.2. La apuesta por la rehabilitación urbanística. 1.3. La “eco-construcción” como oportunidad laboral. 1.4. Las políticas europeas de impulso a las denominadas “*smart cities*”. 1.5. La proyección en España: cambio de modelo urbanístico. 2. Los elevados índices de temporalidad en los trabajos asociados a la construcción tradicional. 3. Sucesivas respuestas desde el ordenamiento laboral. 3.1. Exigencias y restricciones a la subcontratación. 3.2. Vetos a la intervención de empresas de trabajo temporal. 3.3. El derogado “contrato fijo de obra” como exponente de la inestabilidad. 4. El nuevo “contrato indefinido adscrito a obra” en el RD-Ley 32/2021. 4.1. La impronta de la sentencia *Acciona Agua*. 4.2. Objeto contractual. Su conexión con el ámbito funcional del convenio del sector. 4.3. Finalización de obras y servicios. 4.4. Propuesta de recolocación. 4.5. Extinción por motivos inherentes a la persona trabajadora: sus difusas aristas. 4.6. Procedimiento e indemnización por finalización del contrato. 4.7. Subrogación empresarial. 4.8. Las aportaciones de la negociación colectiva. El Acuerdo de 18 de marzo de 2022. 5. Bibliografía.

* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (España).

Advancing Solutions Against Temporary Employment in the Building Industry: the ‘Indefinite-Term Contract for Construction Work’

ABSTRACT: The simple use of statistics clearly shows that the construction sector has been for several decades the main driver of the economy and the basic instrument for creating jobs in our country, although the employment involved has been of low quality, due to the high rotation and temporary nature of recruitment. In order to change this tendency, the 2021 reform is aimed at a new type of indefinite-term contracting associated with construction works, based on a new urban planning model grounded on rehabilitation, regeneration and renovation, able to generate decent jobs, while at the same time reducing polluting emissions from an environmental point of view and increasing social cohesion.

Key Words: Social urban planning, energy efficient buildings, job stability, outplacement.

1. La necesaria reconversión empresarial y productiva: de una edificación expansiva a una construcción sostenible

El elevado peso del sector de la construcción dentro de nuestra actividad económica (5,2% del PIB) y el importante volumen de empleo que representa dentro del conjunto del mercado de trabajo (6,6% en el primer trimestre de 2022)¹ no deben hacer olvidar las altas tasas de temporalidad obrantes en dicho ámbito funcional (40% a finales de 2021)². Tal realidad constituye un factor altamente perjudicial, tanto para la competitividad empresarial como para el bienestar de los trabajadores que ven empobrecidas sus condiciones de trabajo³, a la par que conlleva consecuencias devastadoras frente a las tasas de natalidad y el desarrollo del consumo en el medio o largo plazo, sin olvidar el inherente incremento gravoso del gasto público especialmente por lo que afecta a la prestación por desempleo⁴.

La necesidad de revertir tal nefasto indicador es uno de los objetivos fundamentales del RD-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, que, con el aval del diálogo social, diseña un nuevo «contrato adscrito a obra en el sector de la construcción». A tal fin, proporciona nueva redacción a la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el mentado sector (LCS), que daba cobijo anteriormente a un desnaturalizado “contrato fijo de obra”, sustituido ahora por una modalidad contractual que asegura la estabilidad de los reclutamientos apuntalando las obligaciones empresariales de recolocación de las personas trabajadoras, que sólo podrán ser excepcionadas por motivos tasados, en cuyo caso la indemnización será equivalente al 70% de las cantidades salariales devengadas durante la vigencia del contrato⁵.

¹ Vid. INE, *Resultados provinciales. Ocupados. Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y provincia*, en www.ine.es, 9 agosto 2022.

² J. CRUZ VILLALÓN, *Prólogo*, en F.J. CALVO GALLEGO (dir.), *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, p. 25.

³ M.E. CASAS BAAMONDE, *Una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales. Conclusiones del debate del grupo FIDE*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2016, n. 3, p. 296.

⁴ J. CRUZ VILLALÓN, *La recuperación de la lógica institucional en la contratación laboral: el equilibrio entre estabilidad y flexibilidad contractual*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2016, n. 3, p. 210.

⁵ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El nuevo contrato “indefinido adscrito a obra” en el sector de la construcción*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022, p. 143 ss.

1.1. Coordinadas económicas: algunas cifras de interés

A pesar del duro reajuste que las sucesivas crisis de 2008, 2012, 2020 y postpandemia han impuesto al sector de la construcción en España, lo cierto es que este continúa agrupando en la actualidad a una parte muy importante del tejido empresarial español y a un elevado número de personas ocupadas⁶. Así, en el año 2021, el número de afiliados a la Seguridad Social en este ámbito funcional sufrió un incremento de 1.322 personas. En concreto, el sector de la construcción en España cerró el año 2021 con casi 1,3 millones de empleados, lo que supone un incremento interanual del 4%, mientras que el número de empresas adscritas a esta actividad subió un 2,5% respecto al año anterior, hasta las 328.527 sociedades. Tomando como referencia el mes de enero de 2022, cabe señalar, siguiendo al Observatorio Industrial de la Construcción, un aumento de un 5,1% de personas afiliadas en el sector (15.129.749) y una disminución de 66.642 personas desempleadas con respecto al mes de enero del año anterior. Esta línea se mantiene en pendiente ascendente a lo largo de los cinco primeros meses del año 2022: febrero (15.214.561); marzo (15.348.911), abril (15.516.354) y mayo (15.698.230). En concreto, en mayo de 2022 el número de afiliados a la Seguridad Social en este sector se eleva un 2,9% frente al mismo mes del año precedente.

Todo ello sin olvidar que las previsiones de crecimiento de empleo para 2022 ascienden al 48%⁷, principalmente por lo que hace a los oficios de «Albañiles; Peones de la construcción de edificios; Encofradores y trabajadores de obras estructurales; Electricistas de la construcción y Pintores. Y destacan por su aumento los Montadores-instaladores de placas de energía solar; Mantenedores de edificios; Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización»⁸.

1.2. La apuesta por la rehabilitación urbanística

Tales parámetros numéricos deben cohonestarse con los nuevos retos de la economía circular y verde que se plantean al sector desde el contexto

⁶ F.J. CALVO GALLEGO, *Resumen ejecutivo*, en F.J. CALVO GALLEGO (dir.), *op. cit.*, p. 29.

⁷ IDEALISTA, *La construcción y el inmobiliario, entre los sectores que crearán más empleo en 2022 en todo el mundo*, en www.idealista.com/news, 15 diciembre 2021.

⁸ SEPE, *Observatorio de las Ocupaciones 2021. Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2020*, 2021.

europeo y su traslación al marco español, que obligan a introducir un severo proceso de reconversión empresarial en el sector, capaz de abandonar el modelo de construcción expansiva altamente nociva para el medio ambiente y perturbadora desde el punto de vista de la cohesión social para adoptar un sistema edificatorio sostenible, vertebrado e integrador. Si la construcción tradicional sirvió de motor de crecimiento y de empleo en España en los primeros años del siglo XXI, el nuevo urbanismo diseñado bajo estas condiciones también está en disposición de impulsar la contratación en este sector, si bien ahora debe hacerlo con estándares de mayor calidad corrigiendo, como primera medida, las altas tasas de temporalidad, en un tránsito hacia el paradigma de las “*smart cities*”⁹.

El suelo ha de ser considerado no sólo como un sustrato de carácter económico sino también y, fundamentalmente, como uno de los más importantes recursos naturales de los que disponemos, debiendo atenderse en su regulación a toda una serie de factores diversos: entre ellos, el medio ambiente, la calidad de vida, la eficiencia energética, la movilidad, el transporte, la accesibilidad universal, la cohesión, la integración social, etc., no en vano un lugar destacado dentro de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ocupa asegurar que «las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles»¹⁰.

Los edificios deben de adaptarse en aras a conseguir los imperativos de dignidad vital y eficiencia energética, contando con una suficiente ventilación, una correcta iluminación, un adecuado confort térmico, unas fáciles condiciones de accesibilidad, un óptimo saneamiento y una pertinente implementación de medidas de higienización respecto del tratamiento de aguas residuales¹¹. Este nuevo enfoque del urbanismo, centrado en la regeneración, rehabilitación y renovación urbanas, debe permitir incentivar la coyuntura económica e impulsar el desarrollo del empleo diseñando emplazamientos cohesionados y viviendas dignas y energéticamente más eficientes, logrando, a la postre, terminar con la autocomplacencia hacia unas deficientes condiciones laborales que han acompañado tradicionalmente al sector de la edificación de tiempos

⁹ Vid. J. VAN-HALEN RODRÍGUEZ, *Ciudades sostenibles: un reto inaplazable*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, 2015, n. 300, p. 24, y también D. SANTIAGO IGLESIAS, *Iniciativas para un futuro urbano sostenible: las smart cities*, en T. QUINTANA LÓPEZ (dir.), *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Tirant lo Blanch, 2015, p. 702.

¹⁰ M.I. RAMOS QUINTANA, *El futuro del trabajo y las mutaciones del empleo*, en *Trabajo y Derecho*, 2015, n. 11, p. 11 ss.

¹¹ M.L. GÓMEZ JIMÉNEZ, *Vivienda domótica adaptada a la emergencia sanitaria: ideas preliminares, retos y propuestas normativas para la sociedad post Covid-19*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, 2020, n. 337-338, p. 346.

pasados, con manifestación señera en las elevadas dosis de temporalidad¹².

1.3. La “eco-construcción” como oportunidad laboral

El agotado modelo de construcción expansiva incurrido desde el año 2008 en una profunda crisis llevó a iniciar un iter tendente a enderezar el rumbo existente, esto es, virar el empeño desde la creación de edificaciones *ex novo* con gran ocupación de terreno hacia la rehabilitación, regeneración y renovación en pos de una mayor sostenibilidad, que exige un cambio estructural profundo a fin de garantizar la transición a un nuevo modelo urbanístico global, esto es, cohesionado y, simultáneamente, transversal en materia de eficiencia, tecnología, multifuncionalidad, integración social y competitividad empresarial, generadora de ocupaciones laborales en condiciones dignas.

Se trata de crear nuevas oportunidades de empleo dentro de un sector de la “construcción ecológica”, menos manual y más avanzado desde el punto de vista técnico, incorporando materiales menos contaminantes, adelantados sistemas bioclimáticos y, cómo no, modernas herramientas, que permitan mejorar la salubridad futura de los edificios y de las actividades profesionales involucradas, a la par que de reducir las emisiones nocivas desde el punto de vista medioambiental y de aumentar la cohesión social.

Teniendo en cuenta que el parque inmobiliario español consta de 25 millones de viviendas, de las cuales un 90% de ellas construidas antes del último código técnico de la edificación, y un 60% antes de que existiera cualquier normativa de eficiencia energética, la [Estrategia de Transición Justa](#), bajo las pautas de Estrategia Europea de descarbonización y del *Pacto Verde Europeo*¹³, recoge la necesidad de transformar el sector, lo cual debe aprovecharse como una de las mayores oportunidades de empleo en la transición ecológica. Las áreas con más oportunidades en este sentido podrían ser las actuaciones sobre la envolvente térmica de los edificios, la optimización de los procesos de fabricación, la recuperación, valorización y reutilización de los materiales, la implantación de fuentes renovables en los edificios, las auditorías y evaluación de la eficiencia energética, los dispositivos de monitorización y control de las instalaciones de los edificios

¹² S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, [Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa](#), en *Temas Laborales*, 2020, n. 152, p. 13 ss.

¹³ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *El Pacto Verde Europeo*, 11 diciembre 2019, COM(2019)640 final.

o la edificación de nueva planta de consumo de energía casi nulo. La buena noticia es que la apuesta por el diseño de la construcción bajo estas nuevas coordenadas de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas va a resultar positiva desde dos puntos de vista: el relativo a la calidad en el empleo y el medioambiental. Atendiendo al segundo, no es ocioso recordar que a través de este nuevo modelo de urbanismo se va a redundar en la reducción de emisiones contaminantes, de gases de efecto invernadero o de producción de residuos, así como de los consumos de agua y energía, priorizando la utilización de materiales reutilizados o reciclados y de energías renovables frente a las fuentes de energía fósil¹⁴. Por lo que hace al primero, un sector fuerte dedicado a la edificación ecológica permitirá la creación de un nutrido conjunto de puestos de trabajo de mayor calidad que los asociados a la construcción tradicional, mejor retribuidos, con menores dosis de penosidad y, cómo no, diseñados bajo el principio de estabilidad¹⁵.

En el centro del nuevo urbanismo, los conjuntos edificados constituyen entramados de crecimiento económico, nudos competitivos para el transporte de personas, mercancías y capitales, polos de la innovación tecnológica y cultural, ejes de la eficiencia energética (escasez de emisiones contaminantes, de gases de efecto invernadero o de producción de residuos), así como motores para la igualdad y cohesión social, de suerte que el tránsito hacia esta meta conllevará la creación de cuantiosos puestos de trabajo estables y cualificados¹⁶, logro que, además, se mantendrá y afianzará una vez conseguida la ciudad compacta no sólo mediante las actuaciones destinadas al mantenimiento y conservación de los edificios y de las infraestructuras sino por la supresión de barreras para el acceso al mercado laboral y al desarrollo de la actividad empresarial¹⁷.

Sin duda, las ciudades deben de garantizar el bienestar de sus habitantes, integrando los criterios de sostenibilidad en todos los ámbitos y niveles, con el objetivo de asegurar el bienestar ambiental y la cohesión social, y deben asimismo tener en cuenta la relación entre los diferentes elementos que las componen (infraestructuras, servicios públicos, entorno natural, edificación

¹⁴ T. QUINTANA LÓPEZ, *Hacia un modelo de urbanismo sostenible*, en T. QUINTANA LÓPEZ (dir.), *op. cit.*, p. 17.

¹⁵ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa*, cit., p. 13 ss.

¹⁶ H. ÁLVAREZ CUESTA, *Formas jurídicas de economía social en el nuevo urbanismo*, en *Revista jurídica de Castilla y León*, 2016, n. 39, p. 7.

¹⁷ M.V. GÓMEZ GARCÍA, *Una mirada sociológica a la movilidad sostenible: género y exclusión social*, en A. FORTES MARTÍN (dir.), *Movilidad urbana sostenible y acción administrativa. Perspectiva social, estrategias jurídicas y políticas públicas de movilidad en el medio urbano*, Aranzadi, 2019, p. 497 ss.

y movilidad) como claves del desarrollo empresarial y de la generación de ocupaciones dignas.

Este desiderátum – permítase la reiteración – no debe de hacer olvidar la necesidad de corregir las particularidades del trabajo en el sector de la construcción tradicional, donde la temporalidad de la contratación ha imperado de forma preocupante¹⁸. Se trata, a la postre, de desplazar la tradicional concepción desarrollista impulsora de un crecimiento urbano ilimitado fundado en una senda de despilfarro territorial¹⁹ por otra distinta que aplique el principio del desarrollo sostenible, poniendo el acento en la regeneración de la ciudad existente, con espacios públicos y dotaciones de servicios de calidad y unas condiciones ambientales que hagan de las ciudades un espacio para vivir más y mejor²⁰, en el que pueda desarrollarse el principio de libertad de empresa en condiciones que garanticen la competencia leal entre distintos operadores económicos capaz de generar nuevas oportunidades de empleo digno dentro de un sector de la construcción renovado²¹, con fuerte capacidad de arranque sobre otras ramas productivas (materiales para la edificación, otros productos básicos, instalaciones eléctricas, fontanería, carpintería, compras de maquinaria y equipos...).

1.4. Las políticas europeas de impulso a las denominadas “*smart cities*”

En Europa ha venido existiendo un amplio consenso sobre potencialidad que tienen los proyectos de regeneración urbana que se han concretado en diferentes iniciativas de la Política de Cohesión como mecanismo de desarrollo social y medioambiental capaz de generar ocupaciones de calidad. Así, desde los Proyectos Pilotos Urbanos entre los años 1990 y 1993, los programas comunitarios *URBAN*, en sus dos fases: *URBAN I* (1994-1999) y *URBAN II* (2000-2006), y las actuaciones integradas de regeneración urbana del periodo 2007-2013, dirigidos, todos ellos, tanto a rehabilitar el entorno físico (reurbanizando antiguos solares industriales, y

¹⁸ F. LÓPEZ RAMÓN, *El urbanismo sostenible en la legislación española*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, 2017, n. 311, p. 274.

¹⁹ J. VINUESA ANGULO, D. PORRAS ALFARO, [La dimensión territorial de la crisis de la vivienda y el despilfarro inmobiliario residencial](#), en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2017, n. 1, p. 105.

²⁰ Á. MENÉNDEZ REXACH, *Los objetivos económicos de la regulación del suelo (1956-2015)*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, 2017, n. 311, p. 293.

²¹ V. SÁNCHEZ, *Las implicaciones de la economía digital en el sector de la construcción*, en *Gaceta Sindical*, 2016, n. 27, p. 305.

conservando y desarrollando el patrimonio histórico y cultural), como al fomento de la iniciativa empresarial y el empleo²².

Es más, la propia Unión Europea ha insistido y alentado la necesidad de promover la generación de puestos de trabajo más productivos, acompañados de superiores derechos laborales y que garanticen una mayor calidad de vida a los trabajadores y sus familias, todo ello vinculado en gran parte al marco de los llamados empleos verdes, concretamente de aquellos vinculados con las energías renovables y el ahorro energético, ambos en directa conexión con la rehabilitación urbana²³, no en vano las *smart cities* constituyen los principales motores para la creación de empleo y para la eliminación de bolsas de pobreza y exclusión social²⁴. Buena muestra de estas premisas puede encontrarse en la Carta de Leipzig, del año 2007, sobre Ciudades Europeas Sostenibles, que recomienda llevar a la práctica dos principios basilares para poder afrontar los problemas urbanos de forma eficaz: un mayor uso de los enfoques relacionados con la política integrada de desarrollo urbano, creación y consolidación de espacios públicos de calidad, así como modernización de las redes de infraestructuras y una mejora de la eficiencia energética. Igualmente, cabe mencionar la Declaración de Marsella del año 2008, que refuerza el uso de la política de cohesión para los proyectos de desarrollo urbano integrado²⁵. Asimismo, procede aludir a la Declaración de Toledo, aprobada el 22 de junio de 2010 por los Ministros Responsables de Desarrollo Urbano de los 27 Estados miembros de la Unión Europea, en la que se hace especial hincapié en que «la batalla principal de la sostenibilidad urbana se ha de jugar precisamente en la consecución de la máxima ecoeficiencia posible en los tejidos urbanos de la ciudad ya consolidada», destacando el valioso papel que habrá de corresponder, en tal sentido, a la regeneración urbana integrada como yacimiento de empleo²⁶.

Destacado ha sido también el protagonismo de la Comisión Europea en el tránsito hacia la ciudad cohesionada bajo la égida de la idea del desarrollo sostenible, preocupada, desde hace décadas, por destacar las

²² D. FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, *El VIII Programa Ambiental de la Unión Europea de 6 de abril de 2022*, en *Diario La Ley*, 2022, n. 10083.

²³ ILO, *Working towards Sustainable Development. Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy*, 2012.

²⁴ J. VAN-HALEN RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 24.

²⁵ D. FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, *El ambicioso Pacto Verde Europeo*, en *Actualidad Jurídica Ambiental*, 2020, n. 101, p. 78 ss.

²⁶ L. CACHÓN RODRÍGUEZ, *La formación y los «nuevos yacimientos de empleo» en España*, en *Reis*, 1997, n. 77-78, p. 121.

potencialidades del medio ambiente urbano²⁷. Cabe mencionar, así – a título ejemplificativo –, la Decisión 2010/707, de 21 de octubre, que de manera específica ordena mejorar los entornos empresariales, estimular la creación de “empleo verde” y «ayudar a las empresas a que modernicen sus bases industriales»²⁸; e igualmente, sin ánimo exhaustivo, la Comunicación de la Comisión de 22 de enero de 2014, bajo el encabezamiento *Un marco estratégico en materia de clima y energía para el período 2020-2030*²⁹, donde la renovación de las ciudades adquiere gran protagonismo en la mejora de la calidad de vida y del empleo.

La Comisión presentó el 30 de enero de 2019 el Documento de Reflexión *Hacia una Europa sostenible en 2030*³⁰, que, con la finalidad de allanar la adopción de una estrategia en la materia, enmarca la iniciativa en los retos mundiales y europeos en materia de desarrollo sostenible, así como en lo realizado en el pasado, resaltando el papel precursor de la Unión en relación con dicho desarrollo. Asimismo, este documento de reflexión incorpora un apartado específico relacionado con la actividad urbanística y territorial, dedicado a *Energía, edificios y movilidad del futuro*³¹.

Bajo tales postulados, la Unión Europea ha insistido en la importancia de incrementar la eficiencia energética precisamente en el sector de la construcción, dando buena muestra de esta línea de actuación la Directiva (UE) 2018/844 relativa a la eficiencia energética de los edificios. Teniendo presente que los edificios consumen el 40% de la energía y suponen el 36% de las emisiones de CO₂ de la Unión Europea, esta Directiva trata de actuar sobre el sector aquí analizado para incrementar la eficiencia energética, persiguiendo como objetivos la creación de edificios inteligentes que ayuden a mitigar la pobreza energética y, en concreto, la planificación de un parque inmobiliario de emisiones bajas o nulas en la Unión Europea en el horizonte del año 2050, mediante la aplicación de hojas de rutas nacionales para la descarbonización de los edificios utilizando fuentes de energías renovables mencionadas en la Directiva (UE) 2018/2001: eólica, solar

²⁷ Cfr. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Hacia una estrategia temática sobre el medio ambiente urbano*, 11 febrero 2004, COM(2004)60 final; A. FORTES MARTÍN, *El urbanismo y la ordenación espacial de la movilidad urbana sostenible*, en A. FORTES MARTÍN (dir.), *op. cit.*, p. 351.

²⁸ Vid. M.Á. GONZÁLEZ IGLESIAS, [La accesibilidad, la cohesión y la integración social](#), en [Revista Jurídica de Castilla y León](#), 2016, n. 39.

²⁹ COM(2014)15 final.

³⁰ COM(2019)22 final.

³¹ *Ibidem*, § 3.1.3. Vid. D. FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, *El octavo Programa Ambiental de la Unión Europea: la propuesta de decisión de 14 de octubre de 2020*, en *La Ley – Unión Europea*, 2020, n. 87.

térmica, solar fotovoltaica, geotérmica, calor ambiente, maremotriz, undimotriz y otros tipos de energía oceánica, hidráulica, biomasa, gases de efecto vertedero, gases de plantas de depuración y biogás³². En concreto, la Directiva (UE) 2018/844 pretende acelerar la renovación rentable de los edificios existentes, más específicamente, introduce sistemas de control y automatización como alternativa a las inspecciones físicas, fomenta el despliegue de la infraestructura para *e-mobility* e introduce un indicador de inteligencia para evaluar la preparación tecnológica del inmueble. Para ello, entre las modificaciones introducidas, implementa una estrategia a largo plazo para apoyar la renovación de los parques de edificios de los Estados Miembros, transformándolos en parques inmobiliarios con alta eficiencia energética y descarbonizados antes del citado año 2050³³.

Avanzando en esta línea, la Comisión ha aprobado, por un lado, la Recomendación (UE) 2019/786, de 8 de mayo, sobre renovación de edificios (residenciales o no, públicos y privados), que obliga a los Estados Miembros a adoptar una estrategia a largo plazo con la finalidad de lograr un parque inmobiliario con alta eficiencia energética y descarbonizado en 2050, realizando una transformación económicamente rentable de los edificios existentes en otros de consumo de energía casi nulo; y, por otro lado, la Recomendación (UE) 2019/1019, de 7 de junio de 2019, sobre modernización de edificios, que prevé que las inspecciones de los edificios se centren en particular en las cuestiones relativas a la eficiencia energética de los mismos, y establece medidas sobre dispositivos de autorregulación y automatización y sobre control de los edificios; así como, la implantación de infraestructuras de recarga para vehículos eléctricos, en edificios privados o adyacentes, determinando que los Estados Miembros lleven a cabo una planificación de la movilidad urbana sostenible, abordando problemas de congestión, contaminaciones atmosférica y acústica, accidentes de tráfico, accesibilidad para personas mayores o con discapacidad y uso eficiente del espacio público, entre otros.

Por su parte, la Agenda Territorial de la Unión Europea 2020, alude a que el uso integrador, sostenible y eficiente del territorio europeo y de los recursos es un elemento clave de la cohesión. Advierte que los grupos vulnerables y las minorías étnicas a menudo terminan concentrados en ciertas zonas urbanas y rurales, viéndose su integración obstaculizada. Por ello, propone el fomento y apoyo de todos los esfuerzos que lleven a hacer

³² A. GARCÍA LUPIOLA, *Normativa para el desarrollo sostenible: los paquetes legislativos “Economía circular” y “Energía limpia”*, en *Revista General de Derecho Europeo*, 2020, n. 50, p. 302 ss.

³³ M.Á. FERNÁNDEZ SCAGLIUSI, *La integración ambiental en la contratación pública: el certificado de eficiencia energética de los edificios*, en *Revista General de Derecho Administrativo*, 2018, n. 49, p. 7.

de las ciudades motores inteligentes del desarrollo sostenible e integrador, así como lugares atractivos para vivir, trabajar, visitar e investigar. Se recomienda, pues, que se aplique el enfoque integrado y multinivel para el desarrollo urbano y las políticas de regeneración.

Profundiza en ello la Comunicación de la Comisión de 14 de octubre de 2020, *Oleada de renovación para Europa: ecologizar nuestros edificios, crear empleo y mejorar vidas*³⁴, al apostar por la renovación del parque de edificios de la UE en tanto responsable del 40% del consumo energético de Europa y generador del 36% de las emisiones de efecto invernadero, razón por la cual su modernización supondría la posibilidad de reducir las emisiones de CO₂ además de ser un motor de crecimiento sostenible y de creación de empleo, poniendo el foco en tres ámbitos concretos: la descarbonización de la calefacción y la refrigeración, la lucha contra la pobreza energética y la mejora de los edificios menos eficientes y la renovación de edificios públicos. Asimismo, el VIII Programa Ambiental de la UE³⁵, entre sus objetivos prioritarios, incluye el fomento de la sostenibilidad medioambiental y la reducción de las principales presiones climáticas y medioambientales asociadas a la producción y el consumo, en particular en los ámbitos de la energía, la construcción y las infraestructuras.

Desde el punto de vista económico, el Reglamento (UE) 2021/1060, de 24 de junio de 2021, reseña cinco objetivos políticos para el FEDER, el FSE+, el Fondo de Cohesión y el FEMP (art. 5): una Europa más inteligente (transformación económica innovadora e inteligente); una Europa más verde y baja en carbono; una Europa más conectada (movilidad y conectividad regional en el ámbito de las TIC); una Europa más social (aplicación del pilar europeo de los derechos sociales); una Europa más próxima a sus ciudadanos (desarrollo sostenible e integrado de las zonas urbanas, rurales y costeras mediante iniciativas locales). Más específicamente, el Reglamento (UE) 2021/1058, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y al Fondo de Cohesión, señala que, en el marco de un desarrollo urbano sostenible, se considera necesario apoyar un desarrollo territorial integrado para afrontar de forma más eficaz los retos económicos, medioambientales, climáticos, demográficos y sociales que afectan a las zonas urbanas, debiendo destinarse a este fin, al menos el 8% de los recursos del FEDER a escala nacional (art. 11).

Como documento aglutinador de la política *Geen Deal*, el *Pacto Verde*

³⁴ COM(2020)662 final.

³⁵ *Vid.* la Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Programa General de Acción de la Unión en materia de Medio Ambiente hasta 2030, 14 octubre 2020, COM(2020)652 final.

*Europeo*³⁶ prevé acciones, entre otras, en materia de uso eficiente de la energía y los recursos en la construcción y renovación de edificios. Insiste en la ineludible exigencia de avanzar hacia un uso eficiente no solo de la energía sino también de los recursos en la construcción y renovación de edificios, haciendo hincapié en que representan, en su totalidad y sin diferenciar en función de su fecha de edificación o entre los diversos usos a que puedan ir dirigidos, un 40% de la energía consumida, oscilando la tasa anual de renovación del parque inmobiliario en la Unión Europea en 2019 entre el 0,4 y el 1,2%, tasa escasa para alcanzar los objetivos europeos fijados en materia de eficiencia energética y clima. Se trata de un dato más alarmante aun si se toma en cuenta que, al mismo tiempo, unos 50 millones de consumidores tienen dificultades en el ámbito de la Unión para calentar convenientemente sus hogares. De ahí que «para responder al doble desafío de la eficiencia energética y la asequibilidad», la Unión Europea encomienda a los Estados miembros a emprender de forma conjunta «una “oleada de renovación” de edificios públicos y privados» en tanto vía más segura para reducir la factura energética y atenuar la pobreza energética, revitalizando, de paso, el sector de la construcción y brindando la oportunidad de apoyar, por lo demás, a las pymes y el empleo local. En concreto, el *Pacto Verde Europeo* se refiere expresamente, entre sus líneas estratégicas, a «garantizar que los edificios sean más eficientes desde el punto de vista energético»³⁷, de manera que se podrían crear *ad futurum* 450.000 nuevas ofertas laborales levantando edificios energéticamente más eficientes para cumplir con los requisitos de la Directiva 2012/27/UE, de 25 de octubre, de Eficiencia Energética, modificada por la Directiva (UE) 2018/2002, y otros tantos para la readaptación de viviendas en aras a hacerlas energéticamente sostenibles³⁸. Es más, estas cifras podrán verse elevadas una vez conseguida la implementación de la ciudad compacta, dada la necesidad de mantenimiento óptimo de inmuebles e infraestructuras, tal y como señala la [Estrategia a largo plazo para la rehabilitación energética en el sector de la edificación en España](#) de 2020 diseñada en cumplimiento del art. 4 de la Directiva 2012/27/UE, entre cuyos objetivos se recogen los siguientes: «1) Rehabilitación energética de la envolvente térmica de los edificios

³⁶ Cfr. Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática.

³⁷ Cfr. COMISIÓN EUROPEA, [Un Pacto Verde Europeo. Esforzarnos por ser el primer continente climáticamente neutro](#), en [ec.europa.eu](#), 22 agosto 2022.

³⁸ A.M. OLMO GASCÓN, *Tratamiento del empleo verde en la normativa internacional y europea (especialmente en el pilar europeo de derechos sociales): la precisa reconfiguración de sus elementos jurídico-laborales*, en L. MORA CABELLO DE ALBA, M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ (coords.), *El futuro del trabajo que queremos*, Bomarzo, 2017, p. 54.

existentes. 2) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones térmicas de los edificios existentes. 3) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones de iluminación interior de los edificios existentes. 4) Construcción de nuevos edificios y rehabilitación de existentes con alta calificación energética. 5) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones de frío comercial e industrial. 6) Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones de ascensores existentes en los edificios. 7) Mejora de la eficiencia energética en los Centros de Procesos de Datos. 8) Mejora de la eficiencia energética de electrodomésticos. 9) Mejora de la eficiencia energética a través de la domótica y sistemas inteligentes de gestión. 10) Mejora de la eficiencia energética a través de redes de calefacción y frío»³⁹.

Por último, como mecanismo de ayuda para salir del impacto sanitario, económico y social ocasionado por la pandemia del Covid-19, el Consejo Europeo aprobó el 21 de junio de 2020 el mayor instrumento de estímulo pecuniario jamás financiado, apodado bajo el rótulo *Next Generation*. Y, con el fin de contribuir a reparar los daños económicos y sociales causados por dicha epidemia, la Comisión Europea ha puesto en marcha el Mecanismo Europeo de Recuperación y Resiliencia, como el instrumento central y el mejor dotado con 672.500 millones de euros. De manera directa, el objetivo del mecanismo es contribuir a la cohesión económica, social y territorial, haciendo de la UE un territorio resiliente, preparado frente a futuras crisis, más sostenible, digital y que cumpla el objetivo de neutralidad climática para 2050.

En fin, como puede fácilmente comprobarse la generación de empleo de calidad asociado a la construcción verde ocupa un lugar muy destacado en todos estos instrumentos de *hard* y *soft law*.

1.5. La proyección en España: cambio de modelo urbanístico

Pieza clave y punto de arranque en el tránsito hacia el moderno urbanismo es el propio Código Técnico de la Edificación, aprobado por RD 314/2006, de 17 de marzo, con el objetivo de contribuir de manera decisiva al desarrollo de las políticas en materia de sostenibilidad, derivadas del Protocolo de Kyoto o de la Estrategia de Gótemberg, que sintoniza con las nuevas exigencias de los procesos edificatorios y urbanizadores, fijando las

³⁹ M.Á. GONZÁLEZ BUSTOS, *Eficiencia energética en la edificación*, en R. GALÁN VIOQUE, I. GONZÁLEZ RÍOS (dirs.), *Derecho de las energías renovables y la eficiencia energética en el horizonte 2020*, Aranzadi, 2017, p. 249 ss.

exigencias básicas de calidad de los edificios y sus instalaciones, en referencia tanto a la seguridad estructural y de lucha contra incendios, como a la salubridad, protección contra el ruido, el ahorro energético o la accesibilidad para personas con movilidad reducida, exigencias básicas que deben cumplirse en el proyecto, la construcción, el mantenimiento y la conservación de los edificios y sus instalaciones (art. 1.4).

Con mayor claridad aún, partiendo de lo dispuesto en la [Estrategia Española de Sostenibilidad Urbana y Local \(EESUL\)](#) de 2011⁴⁰, que asume cómo «la batalla de la sostenibilidad se ganará o se perderá, en buena medida, en las ciudades; es decir, en la manera de organizar, desde hoy, la ciudad del futuro, integrada a nivel territorial, en estrecha asociación con otras ciudades y sus áreas rurales circundantes», entendiéndose que tales circunstancias, sin duda, ayudarán a mejorar la calidad de vida y del empleo, la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, apuesta de forma expresa por la denominada “*smart city*” como postulado inspirador del título III de su articulado, el cual incorpora una serie de reformas que, desde la salvaguarda medioambiental, inciden en los ámbitos centrales del entramado económico: la sostenibilidad del modelo energético, la reducción de emisiones, el transporte y la movilidad sostenible, y, especialmente relevante para el caso español, el impulso del sector de la vivienda desde la perspectiva de la rehabilitación como fuente generadora de ocupaciones⁴¹.

Herramienta basilar en esta Ley es, pues, la recuperación del sector de la construcción mediante una serie de reformas centradas en el impulso a la regeneración y la renovación urbanas, que consigan, entre otros loables objetivos, generar puestos de trabajo en el marco del concepto más amplio de sostenibilidad. Desde esta perspectiva y más en concreto, su art. 107, derogado posteriormente por la Ley 8/2013, de 26 de junio, de Rehabilitación, Regeneración y Renovación Urbanas (LRRR), mencionaba la obligación de los poderes públicos de diseñar, de acuerdo con los principios de cohesión territorial y social, eficiencia energética y complejidad funcional, una política inspirada en las siguientes actuaciones: «fomento del uso residencial en viviendas constitutivas de domicilio

⁴⁰ Aprobada por el Plenario de la Red de Redes de Desarrollo Local Sostenible en Granada el 17 de junio de 2011.

⁴¹ Según el informe de la Agencia Europea de Medio Ambiente correspondiente a 2016, España ocupaba el undécimo lugar en términos de intensidad de emisiones GEI de la economía (330 gr. CO₂ eq./euro), y el décimo lugar respecto a las emisiones per cápita (7,37 ton. CO₂ por hab.), por debajo en ambos casos de la media alcanzada en la UE-28 (336 gr. CO₂ eq./euro y 8,72 ton. CO₂ por hab., respectivamente). *Vid.* CES, [Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socio económica y laboral. España 2016](#), 2017, p. 54.

habitual en un contexto urbano seguro, salubre y adecuado, libre de ruidos y otras inmisiones contaminantes que excedan de los límites legalmente permitidos en cada momento y provisto del equipamiento, los servicios, los materiales y productos que eliminen o, en todo caso, minimicen, por aplicación de la mejor tecnología disponible en el mercado a precio razonable, las emisiones contaminantes, el consumo de agua, energía y la producción de residuos, y hagan más eficaz su gestión»⁴². Estas operaciones han de contribuir activamente a la sostenibilidad ambiental, a la cohesión social y a la mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos, tanto en las viviendas y en los edificios, como en los espacios urbanos. En realidad, las operaciones más relevantes de regeneración y renovación urbanas tienen, además, un carácter integrado al albergar medidas sociales, ambientales y económicas que al sumarse a las estrictamente físicas, permiten que se lleve a cabo, a través de una estrategia unitaria, la consecución de dichos objetivos.

Asentado el giro de modelo estatal de urbanismo, apostando a la luz del *Libro Blanco de la Sostenibilidad en el Planeamiento Urbanístico Español* de 2010, no por la construcción extendida, desenfrenada y exponencial, fruto de ambiciones especulativas, sino por procesos de reconstrucción urbana hacia la regeneración de la ciudad existente en la Ley 8/2013, seguidamente el Gobierno procede a aprobar mediante el RDL 7/2015, de 30 de octubre, el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana (TRLRSRU), uno de cuyos objetivos fundamentales sigue siendo lógicamente el desarrollo sostenible, competitivo y eficiente del medio urbano, mediante el impulso y el fomento de las actuaciones que conducen a la rehabilitación de los edificios y a la regeneración y renovación de los tejidos urbanos existentes, cuando sean necesarios para asegurar a los ciudadanos una adecuada calidad de vida y la efectividad de su derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada, postulado concretado en el art. 3, referido a un nuevo urbanismo marcado por el «uso racional de los recursos naturales armonizando los requerimientos de la economía, el empleo, la cohesión social, la igualdad de trato y de oportunidades, la salud y la seguridad de las personas y la protección del medio ambiente»⁴³.

En la consecución de tales loables propósitos, el sector de la construcción tiene una importancia sustancial, tal y como ha reconocido el CES de

⁴² *Vid.*, por extenso, J. HERVÁS MÁS, *Nuevo Régimen de la Regeneración Urbana*, Aranzadi, 2017.

⁴³ *Vid.* T. QUINTANA LÓPEZ, *Presentación. Hacia un urbanismo sostenible en Castilla y León. Fundamentos jurídicos para un cambio de modelo*, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2016, n. 39, p. 2, o Á. MENÉNDEZ REXACH, R. MATA OLMO, *Presentación. Por la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas*, en *Ciudad y Territorio*, 2014, n. 179, p. 5.

España, que en 2016 aprobó su informe sobre [El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida](#), cuyas recomendaciones y propuestas parten del apoyo a la recuperación de esta actividad de forma que «contribuya en el futuro de manera satisfactoria y sostenible al crecimiento económico, a la competitividad del tejido productivo, a la cohesión social y territorial y a la calidad de vida en España». Como con acierto ha puesto de relieve este organismo, es necesario adoptar las medidas necesarias para la reactivación de este sector, no sólo por la importancia cuantitativa, directa e indirecta, en la economía y el empleo de calidad (como mero botón de muestra si se rehabilitasen en España 10 millones de edificios hasta 2050 se generarían hasta 130.000 puestos de trabajo directos)⁴⁴, sino porque se podrían reducir drásticamente las emisiones nocivas⁴⁵, y se lograría incrementar la cohesión social y territorial y, al tiempo, erradicar la exclusión de ciertos sectores de la población en la línea marcada por la Nueva Agenda Urbana (*Habitat III*)⁴⁶, documento estratégico, sin carácter normativo, que fue tomada en consideración por el Consejo de Ministros, el 22 de febrero de 2019, y que persigue el logro de la sostenibilidad en las políticas de desarrollo urbano hasta 2030 y así hacer de nuestros pueblos y ciudades ámbitos de convivencia amables, acogedores, resilientes y saludables, fomentando la cohesión social. En concreto, su objetivo estratégico número 6 alude al fomento de la cohesión social y a la búsqueda de la equidad, con el que se pretende reducir el riesgo de pobreza y exclusión social en los entornos urbanos desfavorecidos.

En estas ideas insiste también el primer *Programa Nacional de Control de la Contaminación Atmosférica*, que introduce 57 medidas transversales y sectoriales en consonancia con las políticas climáticas y energéticas definidas en el [Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030](#), entre las cuales ocupa un lugar muy destacado la eficiencia energética en el sector residencial⁴⁷. Igualmente, cabe mencionar el *Plan de contratación pública ecológica de la Administración General del Estado, sus organismos autónomos y las*

⁴⁴ Cfr. CCOO, [La sostenibilidad más allá de las palabras](#), en [habitat.ccoo.es](#), 5 junio 2017; V. SÁNCHEZ (dir.), [Hacia un hábitat sostenible. Propuesta socioeconómica para la etapa post COVID19](#), Instituto de Análisis del Hábitat, Fundación 1º de Mayo, 2020.

⁴⁵ MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, [La Ley de Cambio Climático y Transición Energética entra en la recta final de su tramitación administrativa](#), en [www.miteco.gob.es](#), 10 febrero 2020.

⁴⁶ Conferencia de las Naciones Unidas sobre Vivienda y Desarrollo Urbano Sostenible: Hábitat III, Quito, 17-20 octubre 2016.

⁴⁷ MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, [El Gobierno aprueba el I Programa Nacional de Control de la Contaminación Atmosférica](#), en [www.miteco.gob.es](#), 27 septiembre 2019.

entidades gestoras de la Seguridad Social (2018-2025), que recoge un grupo de bienes prioritarios a los que aplicar criterios verdes, entre los cuales destacan la construcción y la gestión de edificios, además de la construcción y el mantenimiento de carreteras, suministro de electricidad, equipos de impresión y ordenadores, productos y servicios de limpieza, así como sistemas de climatización y transporte.

Bajo el paraguas de [Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030](#), la [Estrategia a largo plazo para la rehabilitación energética en el sector de la edificación en España](#) señala que el efecto de la política de rehabilitación energética en edificios del sector residencial sobre el empleo es positivo, pues se crearían entre 33 mil y 88 mil nuevos puestos de trabajo entre 2021 y 2030, lo que supondría un aumento del 0,44% sobre el empleo previsto en 2030. Tal efecto positivo estaría generado por las inversiones movilizadas debido a la sustitución de instalaciones térmicas en la primera mitad de la década y a medida que avanza el periodo, también lo hace el efecto de las inversiones en rehabilitación de la envolvente térmica⁴⁸.

Desde estas perspectivas, la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, apuesta el desarrollo de edificios más eficientes sustentados bajo la utilización de materiales reciclados, herramientas con la menor huella de carbono posible y energías renovables como cauce para la creación de empleo de calidad, cifrado entre 250.000 y 350.000 personas al final de 2030 (exposición de motivos)⁴⁹.

Tampoco hay que olvidar el RD 390/2021, de 1º de junio, por el que se establece el procedimiento básico para la certificación de la eficiencia energética de los edificios, con la finalidad no solo de promover la citada eficiencia en el parque edificado sino que la energía que consuman sea procedente de fuentes renovables, lo que habrá de repercutir en una reducción de las emisiones de CO₂ en este sector. La certificación energética de los edificios está llamada a desempeñar un papel relevante en la rehabilitación de las construcciones, de ahí la necesidad de establecer normativamente las condiciones técnicas y administrativas que han de cumplir⁵⁰.

Asimismo, el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) del Gobierno de

⁴⁸ MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA, [ERESEE 2020. Actualización 2020 de la estrategia a largo plazo para la rehabilitación energética en el sector de la edificación en España](#), 2020, pp. 323 y 326.

⁴⁹ H. ÁLVAREZ CUESTA, [Transición justa y lucha contra el cambio climático en el Pacto Verde Europeo y en el Proyecto de Ley de Cambio Climático en España](#), en [IUSLabor](#), 2020, n. 2.

⁵⁰ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, [Posibilidades de empleo en el marco de la rehabilitación de viviendas: reflexiones a la luz de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética](#), en [IUSLabor](#), 2021, n. 3.

España de 2021 insiste en la política de apoyo a la renovación de los parques nacionales de edificios residenciales y no residenciales, tanto públicos como privados, transformándolos en parques inmobiliarios con alta eficiencia energética y descarbonizados antes de 2050, facilitando la transformación económicamente rentable de los edificios existentes en edificios de consumo de energía casi nulo con una repercusión muy positiva en el empleo.

Sin perjuicio de que los edificios de nueva construcción habían de ser de consumo de energía casi nulo desde el 31 de diciembre de 2020, de conformidad con los requisitos mínimos que establece el Código Técnico de la Edificación, fecha ampliada por la normativa europea al año 2050, el potencial de ahorro energético se encuentra fundamental y prioritariamente en el parque edificado existente, ya que más del 53% de las viviendas son anteriores a la entrada en vigor de la primera normativa sobre aislamiento de 1979 y el consumo energético de las viviendas se ha incrementado en un 50%, sobre todo en calefacción y refrigeración, aumentando a un 75% si tomamos en cuenta el consumo de agua caliente sanitaria. En definitiva, en España la rehabilitación de las viviendas existentes supondría actuar sobre 23.000.000 de viviendas, ya que la mayoría del parque inmobiliario fue construido en ausencia de normativa que marcara pautas energéticas.

Procede mencionar, así, el RD-Ley 19/2021, de 5 de octubre, de medidas urgentes para impulsar la actividad de rehabilitación edificatoria en el contexto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, centrado en el impulso de las actuaciones de rehabilitación y mejora del parque edificatorio, tanto en ámbitos urbanos como rurales, para superar el grave deterioro del parque edificatorio, así como el RD 853/2021, de 5 de octubre, por el que se regulan los programas de ayuda en materia rehabilitación residencial y vivienda social del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), que articula, en sentido estricto, las inversiones a ejecutar hasta 2026 para la rehabilitación de viviendas y entornos residenciales, para la promoción de nuevas viviendas en alquiler asequible, aportando la regulación necesaria en el andamiaje jurídico, y, en definitiva, para instrumentar la movilización de esta inversión fundamental para la implementación de la Agenda Urbana española. Todo ello sin olvidar el RD 1124/2021, de 21 diciembre, por el que se aprueba la concesión directa a las Comunidades Autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla de ayudas para la ejecución de los programas de incentivos para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas en diferentes sectores de la economía, en el marco del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#).

Elevando a categoría legal estas previsiones, la Ley 9/2022, de 14 de junio, de calidad de la arquitectura, reconociendo su valor económico, no sólo por

su contribución a la generación de empleo e ingresos, sino también desde el punto de vista de la resiliencia y de la economía circular, destacando su importante papel en la protección medioambiental, a la que puede contribuir decididamente integrando la edificación en el ecosistema natural del entorno en el que se encuentre, creando edificios y transformando espacios que sean acordes con aquél y utilicen menos materias primas, reduciendo el consumo energético y las emisiones de gases nocivos para el medio ambiente, y minimizando la generación de residuos y los gastos de mantenimiento. Ello sin olvidar el papel de la arquitectura para ofrecer soluciones al complejo entramado social facilitando la vida de las personas, dando respuesta a los nuevos retos, como son los vinculados a la movilidad, los cambios demográficos, la diversidad funcional, el envejecimiento de la población, la perspectiva de género y la inequidad.

En fin, como último botón en este excursio, es menester hacer alusión a la reciente Ley 10/2022, de 14 de junio, de medidas urgentes para impulsar la actividad de rehabilitación edificatoria en el contexto del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), que en su exposición de motivos, alude al importante potencial de mejora del parque edificatorio, cuyo impulso va a permitir cumplir un doble objetivo: de un lado, a medio plazo, la neutralidad climática de aquí a 2050; de otro, a corto plazo el fomento del empleo y la actividad en este contexto de recuperación y crecimiento post pandemia. Así, explica que según datos del último Censo de Población y Viviendas del Instituto Nacional de Estadística, más de la mitad de los edificios residenciales es anterior a 1980, es decir, anterior a la entrada en vigor de la primera normativa reguladora de las condiciones térmicas de los edificios. Esta situación afecta a cerca de 5,5 millones de edificios residenciales y a unos 9,7 millones de viviendas principales. Asimismo, pone de manifiesto que si se analiza la calidad de los edificios existentes a partir de su calificación energética, se observa que más del 81% de los edificios existentes se sitúa en las letras E, F o G, en términos de emisiones, aumentando dicho porcentaje hasta el 84,5% de los edificios en el caso del consumo energético, lo que pone de manifiesto el importante potencial de la rehabilitación energética. Por el contrario, se observa que los edificios que alcanzan la mejor calificación, la letra A, apenas representan el 0,3% del total en el caso de las emisiones, y se sitúan en el 0,2% en el caso de consumo energético. A ello se suma que más de un 75% de los edificios residenciales no son accesibles y, del total de edificios residenciales que tienen 4 plantas o más, alrededor de un 40% no dispone de ascensor.

Al calor de todos estos ítems, la conclusión se presenta obvia: el proceso de regeneración y renovación urbanas va acompañado de cuantiosas oportunidades de empleo.

2. Los elevados índices de temporalidad en los trabajos asociados a la construcción tradicional

Aun cuando el empleo involucrado en el sector de la construcción siempre ha sido elevado en número, lo cierto es que ha dado buenas muestras de unas altas dosis de precariedad concurrentes: elevada temporalidad, una estructura ocupacional intensiva en mano de obra manual, un nivel de formación inferior a la media del resto de la economía, unos ritmos intensos de ejecución de las obras (destajos), un encadenamiento masivo de contrata y subcontratas ante un tejido productivo altamente atomizado, una escasa innovación, una baja intervención de mujeres, una elevada participación de asalariados maduros y de mano de obra extranjera, así como una ingente intervención de trabajadores autónomos precarios, todo ello acompañado de abundantes cotas de accidentabilidad.

Dentro de todas estas preocupantes variables que no responden al modelo de un trabajo decente, ocupa un lugar muy destacado la primera de las mencionadas, esto es, la temporalidad, no en vano atendiendo a las últimas estadísticas proporcionadas por el Observatorio del Sector de la Construcción, uno de cada 10 trabajadores cuenta con un vínculo de duración de determinada. O dicho en otras palabras, más del 90% de los trabajadores que acceden al mercado laboral a través de la construcción lo siguen haciendo mediante un vínculo a término hasta el punto de que el sector aquí analizado concentra el 14% de los reclutamientos temporales desde que se inició la recuperación a partir de 2014, aglutinando una tasa de temporalidad en torno al 40% (el doble que en conjunto de Europa y cuatro veces más que Alemania). Muy significativo es, por ejemplo, que el 41,9% de los asalariados en la construcción articulaban su relación en el segundo trimestre de 2019 mediante un contrato temporal, mientras que esta misma ratio, para el conjunto del sistema era “solo” del 26,4%.

Haciendo una foto fija del ámbito funcional aquí analizado, en el mes de diciembre de 2021, los contratos temporales por obra ascendieron a 41.153, los contratos eventuales a 11.310, los contratos de interinidad a 661, los contratos en prácticas a 253 y los contratos formativos a 43, mientras los contratos indefinidos sólo alcanzaron la cifra de 15.819. Este elemental recurso a la estadística da sobradas muestras de que los mayores índices de temporalidad se concentran en la contratación por obra o servicio determinado, dotado de una regulación *ad hoc* bajo la denominación de “contrato fijo de obra en el sector de la construcción”, modalidad actualmente derogada.

Así pues, detectado el problema y el factor desencadenante, no puede sino valorarse de forma positiva la reforma introducida por el RD-Ley 32/2021, que, fruto del diálogo social, entre otras importantes novedades, pretende revertir las altas tasas de inestabilidad corrigiendo las disfunciones que planteaba la regulación de la figura contractual mencionada. Ahora bien, antes de analizar las modificaciones introducidas por esta reforma, procede hacer un repaso siquiera breve de los pasos previamente dados desde el sistema jurídico laboral para reducir la temporalidad en el sector de la edificación.

3. Sucesivas respuestas desde el ordenamiento laboral

Aun cuando el trabajo en el sector de la construcción no forma parte del elenco de relaciones laborales especiales, lo cierto es que cuenta con un exhaustivo dispositivo jurídico específico.

Haciendo un repaso de las principales normas heterónomas que regulan el empleo en el sector de la construcción, cabe mencionar, en primer lugar, la Ley 38/1999, de 5 de noviembre, donde se regulan las exigencias técnicas y administrativas de la edificación y los agentes intervinientes. También, el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Por su parte, el RD 171/2004, de 30 de enero, que contiene una prolija regulación sobre coordinación de actividades empresariales desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales que se aplica con toda intensidad tanto en la fase de proyecto como de ejecución de la obra (DA 1ª), lo cual ayudará a aquilatar la distribución de obligaciones y responsabilidades entre todos los agentes presentes. A todo esto hay que añadir las previsiones legales del art. 42 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), relativo a las contratas y subcontratas, de especial incidencia aplicativa en esta actividad productiva, y, cómo no, la Ley 32/2006 y sus limitaciones al encadenamiento de contratas y subcontratas.

Tampoco cabe minusvalorar el papel de los interlocutores sociales, pues la construcción dispone hoy de una regulación convencional general y sectorial particular y diferenciada, además de muy elaborada, que contrasta con la escasez de otros sectores productivos. Constituye una unidad de negociación colectiva nacional que regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores reclutados por las empresas del sector a través

del Convenio Colectivo Estatal (CCSC, que va por su VI edición)⁵¹, de aplicación, a las actividades dedicadas a: a) construcción y obras públicas; b) conservación y mantenimiento de infraestructuras; c) canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; d) embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; e) comercio de la construcción mayoritario y exclusivista (art. 3).

Además de una estructura homogeneizadora, la regulación convencional nacional en este sector, reiterada sin fisuras en los convenios provinciales, introduce un régimen jurídico muy detallista de las condiciones de trabajo, mucho más allá de superfluas repeticiones de los textos normativos de rango superior o de meras remisiones a tales fuentes, evitando igualmente simples declaraciones programáticas o postulados cargados de buenas intenciones. Destacan cuantiosas cláusulas muy avanzadas en materias no sólo clásicas como régimen salarial, tiempo de trabajo, clasificación profesional o sistema disciplinario, sino en aspectos más novedosos en su atención por la negociación colectiva cuales son la prevención de riesgos laborales, las limitaciones a la subcontratación, la formación de los trabajadores o las previsiones sobre las posibilidades de intervención de las empresas de trabajo temporal.

3.1. Exigencias y restricciones a la subcontratación

La LSC establece un número mínimo de vínculos indefinidos para cuantas empresas se dediquen a ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en este sector de la construcción⁵². Resulta obligatorio, por tanto, para las empresas, que pretendan actuar en el sector de la construcción como contratistas o subcontratistas, disponer de un nivel mínimo de empleo fijo en relación al volumen total de la plantilla (incluyendo tanto el personal que trabaja en oficinas como el que presta servicios a pie de obra). A tal fin se marcan unas referencias porcentuales, proyectables al tiempo que ha ido transcurriendo desde la entrada en vigor de esta Ley para facilitar la adaptación de las estructuras empresariales a la nueva organización del trabajo que las exigencias legales establecen y al nuevo modelo de urbanismo⁵³. La forma de cómputo que establece el

⁵¹ En BOE, 26 septiembre 2017, n. 232.

⁵² M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El derecho de las contrataciones entre la licitud y la prevención*, en *Revista de Derecho Social*, 2006, n. 36, p. 52.

⁵³ S. GONZÁLEZ ORTEGA, *Los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas para su intervención en los procesos de externalización productiva en el sector de la construcción*, en J.R. MERCADER UGUINA (coord.), *La nueva Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción*, Lex Nova,

desarrollo normativo de esta Ley, el cual tuvo lugar por RD 1109/2007, que atiende a unos parámetros novedosos en el ordenamiento jurídico español, caracterizados por los dos siguientes aspectos: la flexibilidad en el cómputo, al tomar un período de referencia de doce meses con objeto de evitar exigencias desproporcionadas que resultarían de aplicar las reglas de forma diaria y mensual; la estricta proporcionalidad que se mantiene en la exigencia del porcentaje, al tomar como base los días trabajados por los trabajadores temporales e indefinidos a lo largo de esos doce meses⁵⁴. Su finalidad no es otra que terminar con la inveterada costumbre de crear empresas constructoras con una estructura material y laboral minimalista⁵⁵. El mecanismo habilitado se basa en dos cálculos relativamente sencillos y en la comparación de sus resultados. En primer lugar, se hallaría la dimensión laboral de la empresa mediante la división por trescientos sesenta y cinco de la suma de todos los días trabajados por cualquier empleado por cuenta ajena durante los últimos doce meses anteriores al momento del cálculo. Y ello, por tanto, con independencia de si siguen o no trabajando para la empresa y del tipo de contrato o de su duración superior o inferior al año, si bien no parece que puedan computarse los cedidos por empresas de trabajo temporal. A estos efectos, se tendrán en cuenta, además, tanto los días efectivamente trabajados, como los de descanso semanal, los permisos retribuidos y días festivos, las vacaciones anuales y, en general, los períodos en que se mantenga la obligación de cotizar⁵⁶.

Una vez obtenido este total, en segundo lugar, se calculará sobre el mismo el porcentaje que debería ser cubierto con trabajadores indefinidos, esto es, el 30% dada la fecha actual. Y finalmente, como tercer paso, se comparará este dato con el resultado de dividir, nuevamente entre trescientos sesenta y cinco, la totalidad de días trabajados por empleados con contratos indefinidos, incluidos los fijos discontinuos, durante el mismo período de tiempo de doce meses o el inferior específico para las empresas de nueva creación. En estos casos la principal duda sería cómo computar los días que durante ese período hayan trabajado aquellos empleados con contratos temporales posteriormente convertidos en indefinidos. El tenor literal de la norma parece apoyar el cómputo tan sólo de los días trabajados con esa

2007, p. 70.

⁵⁴ A. PEDRAJAS MORENO, T. SALA FRANCO, *La subcontratación en el sector de la construcción. A propósito de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que regula la misma y de su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto*, en *Tirant Online*, 2007, n. 1.126.932, p. 8.

⁵⁵ A. MERINO SEGOVIA, *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, Bomarzo, 2006, p. 56.

⁵⁶ J. GARCÍA BLASCO, M.C. AGUILAR MARTÍN, *La subcontratación en la construcción: a propósito del Reglamento de 24 de agosto de 2007*, en *Aranzadi Social*, 2009, n. 17, p. 77 ss.

última condición, pero quizás no sea esa la solución más adecuada atendiendo a la finalidad del precepto, pues impediría que una empresa pudiera rápidamente ajustarse a las exigencias de la norma. De ahí que parezca más razonable computar todos los días trabajados por esos empleados con independencia de que en el momento de prestar los servicios lo hicieran bajo una relación temporal. Desde esta misma perspectiva, tampoco podrán computar como trabajadores indefinidos los mal denominado “contrato fijo de obra”, que permitía a un trabajador participar sucesivamente en varias construcciones durante un período máximo de tres años, o incluso más si los trabajos de su especialidad se extienden más allá del citado plazo, prolongándose éste hasta la terminación de la última obra emprendida⁵⁷, pero sí podrán tenerse en cuenta los contratados bajo la nueva modalidad de “contrato indefinido adscrito a la obra”⁵⁸.

Al tiempo, esta Ley no trata de erradicar el fenómeno de la subcontratación ni de auspiciar que todos los trabajadores pertenezcan a la empresa principal, pero sí de que existan estrictos controles que aseguren que las empresas contratistas y subcontratistas no eludan sus responsabilidades, ofrezcan garantías y cumplan adecuadamente con sus obligaciones de seguridad, estando provistas de una organización, capacidad económica, medios técnicos eficaces, maquinaria y trabajadores formados para obtener una producción competitiva, de calidad y desarrollada en condiciones tales que no pongan en riesgo la seguridad y salud de los asalariados, aspectos todos ellos a valorar muy positivamente en el nuevo urbanismo y las actividades empresariales que conlleva, admitiéndose únicamente con carácter excepcional las subcontrataciones que se efectúen a partir del tercer nivel⁵⁹.

En todo caso, a la luz de la nueva versión introducida en el art. 42 ET por el RD-Ley 32/2021, «el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III», lo cual garantiza la aplicación de las condiciones

⁵⁷ C. ARAGÓN GÓMEZ, *El contrato fijo de obra en el nuevo convenio de la construcción, ¿un mecanismo de estabilidad en el empleo?*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2008, n. 2, p. 21 ss.

⁵⁸ H. ÁLVAREZ CUESTA, *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución*, Bomarzo, 2008, p. 115.

⁵⁹ E. LANZADERA ARENCIBIA, *La limitación de la subcontratación en el sector de la construcción: comentario sobre la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2007, n. 288, p. 45 ss.

del CCSC en los supuestos de descentralización. No obstante, «cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del art. 84», que ya no recoge la preferencia del convenio de empresa para los aspectos económicos salvo regulación *in melius* frente al sector⁶⁰.

3.2. Vetos a la intervención de empresas de trabajo temporal

Desde el punto de vista económico-productivo, resulta interesante para las organizaciones dedicadas a la construcción poder recurrir a las empresas de trabajo temporal (ETT), cuya actividad principal sigue constituyendo, pese a otras posibilidades (intermediación en el mercado de trabajo, formación o asesoramiento jurídico-laboral), en suministrar, en régimen de exclusividad y de monopolio, trabajadores de manera temporal a empresas usuarias (art. 1, Ley 14/1994, de 1º de junio, de Empresas de Trabajo Temporal (LETT))⁶¹. Otra cosa es que tal proceder contribuya a elevar las tasas de temporalidad en el sector, de ahí que sea procedente establecer alguna cautela.

Conviene recordar que, con anterioridad al régimen actual, el art. 8 del RD 216/1999, de 5 de febrero, contemplaba un listado de trabajos para los cuales resultaba taxativamente prohibida la cesión⁶². La cuestión procedía del art. 5.1 de la Directiva 91/383/CEE, que permitía tal exclusión, o, en su defecto, la provisión de un control médico especial que pudiera, incluso, extenderse una vez concluida la relación laboral. El legislador interno, tomando como referente el *Code du Travail* francés, optó por la primera hipótesis en la redacción del derogado art. 8.b LETT 1994, en virtud del cual «las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición [...] para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente», lo cual tuvo lugar, de forma tardía, a través del mencionado art. 8 del RD 216/1999.

La enumeración *numerus clausus* efectuada por este precepto reglamentario

⁶⁰ L.E. NORES TORRES, [La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre](#), en [Labos, 2022, n. extra](#), p. 73 ss.

⁶¹ Vid. F.J. CALVO GALLEGO, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La adaptación del marco normativo de las empresas de trabajo temporal*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2010, n. 21-22, p. 160.

⁶² J.R. MERCADER UGUINA, *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal (notas al Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1999, n. 10, p. 100.

se circunscribía a nueve actividades⁶³, siendo de interés para este estudio la primera referida a «trabajos en obras de construcción a los que se refiere el Anexo II Real Decreto 1627/1997», en el cual se contemplaba una relación no exhaustiva, a saber: «a) Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo. b) Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible. c) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas. d) Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión. e) Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos. f) Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos. g) Trabajos realizados en cajones de aire comprimido. h) Trabajos que impliquen riesgos de explosivos. i) Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados»⁶⁴.

En la actualidad, sin embargo, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, ha modificado la letra *b* del art. 8 LETT, e incorporando una nueva DA 2ª a esta Ley mucho más restringida que el régimen anterior, vetando la intervención de las ETT únicamente en tres supuestos⁶⁵ (radiaciones ionizantes en zonas controladas, según el RD 783/2001, de 6 de julio, modificado por RD 1439/2010, de 5 de noviembre; agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera o segunda categoría, según el RD 665/1997, de 12 de mayo, modificado por RD 427/2021, de 15 de junio; agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el RD 664/1997, de 12 de mayo, en su última redacción de la mano de las Ordenes TES/1180/2020 y EFP/1207/2021)⁶⁶, quedando derogado el

⁶³ B. AGRA VIFORCOS, *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ (dir.), *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo. II Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, Eolas, 2011, p. 329 ss.

⁶⁴ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, Universidad de León, 2006, pp. 216-217.

⁶⁵ *Vid.* A. DORREGO DE CARLOS, *La reforma de la intermediación laboral en la Ley 35/2010: perspectiva desde el sector de las ETT*, en *Diario La Ley*, 2010, n. 7488.

⁶⁶ F.J. CALDERÓN PASTOR, *Las empresas de trabajo temporal tras la Ley 35/2010 de reforma del mercado de trabajo*, en *Información Laboral – Jurisprudencia*, 2010, n. 8, pp. 13-14.

precepto mencionado del RD 216/1999⁶⁷.

Se abre, por tanto, la posibilidad de que los trabajadores de una ETT puedan ser contratados para realizar trabajos peligrosos e insalubres tradicionalmente vetados en el sector de la construcción. Cabe, no obstante, que los acuerdos interprofesionales o la negociación colectiva de ámbito estatal establezcan, de forma motivada, en las actividades, recogidas anteriormente en el art. 8 del RD 216/1999, que no se han incorporado a la nueva DA 2ª LETT, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición para determinados empleos u ocupaciones de especial peligrosidad, siempre que se cumplan unos estrictos requisitos: habrán de referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas, sin que quepan, por tanto, exclusiones globales relativas a sectores enteros de la actividad; deberán justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos afectados; y tendrán que fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral⁶⁸.

Esto implica, sin lugar a dudas, un control administrativo y judicial sobre los acuerdos tomados por los sujetos negociadores para evitar posibles restricciones intencionadas que intenten eludir lo prescrito por la norma⁶⁹.

Contando con esta habilitación legal, sobre la que no se pronuncia el RD 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal, el Anexo VII CCSC recoge un listado de puestos de trabajo y/o trabajos asociados a estos puestos de trabajo limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud en este sector, incluyendo una justificación explícita de tal limitación, que puede ser absoluta o relativa, atendiendo a la siguiente clasificación en cinco epígrafes: a) construcción y obras públicas; b) conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas; c) canteras, areneras y graveras; d) obras marítimas; e) comercio de construcción. De mayor interés al objeto del presente estudio son los apartados a) y e). En este último, todos los puestos de trabajo están permitidos, mientras en el

⁶⁷ C. CARRERO DOMÍNGUEZ, F.J. BLASCO DE LUNA, *La Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Empresas de trabajo temporal*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de diciembre*, Lex Nova, 2010, p. 309.

⁶⁸ J. LÓPEZ LÓPEZ, C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *Intermediación en el mercado de trabajo y empresas de trabajo temporal en la reforma 2010: sobre la violación de derechos fundamentales*, en A. BAYLOS GRAU (dir.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*, Bomarzo, 2011, p. 129.

⁶⁹ R. MORÓN PRIETO, *Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Comentarios a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Quantor, 2010, pp. 66-67.

primero se encuentran totalmente prohibidos a la intermediación de ETT los puestos de encargado-capataz, jefe de laboratorio, artillero, cantero, marmolista, montador de aparatos de elevación, montador de andamios, pocero, soldador de estructuras metálicas, soldadores y oxicortadores y tejeros. Además, se encuentran limitados de forma relativa los siguientes: administrativo obra; auxiliar de laboratorio; auxiliar de topografía; jefe de obra; mecánico; técnico de prevención en obra; topógrafo; albañil; carpintero de aluminio, metal y PVC; carpintero de madera; cerrajero; chapista industrial; colocador de pavimentos ligeros; colocador de prefabricados; colocador de techos técnicos; conductor de camión; cristalero; electricista; encofrador; escayolista/yesista; ferrallista; fontanero; gruista; implantador de medidas de seguridad; instalador calefacción y ACS; instalador de gas; instalador de impermeabilizaciones; mampostero; mantenedor/mecánico industrial; montador de estructuras metálicas; operador de maquinaria; pintor señalista OC; pintor/empapelador; pulidor abrillantador suelos; revocador revestidor/estucista; solador alicatador; o peón. El propio CCSC aclara que estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una ETT cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores en los mismos ítems que aparecían en el Real Decreto derogado a los que anteriormente se ha hecho referencia.

En estos tasados cometidos no es legítima la intervención de las ETT en el sector de la construcción, quedando limitada por esta vía la posibilidad de reclutamiento a término.

3.3. El derogado “contrato fijo de obra” como exponente de la inestabilidad

Dentro de la regulación convencional, cohesionada y avanzada, procede alertar sobre la detallada regulación del actualmente derogado “contrato fijo de obra”, arraigado desde la antigua Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica⁷⁰, cuyo régimen jurídico se encontraba en el art. 24 CCSC, previa delegación de la DA 3ª LSC⁷¹, y que sirvió de pretexto para elevar las tasas de temporalidad en el sector, pues pese a su categórica denominación, su naturaleza jurídica no es sino la de un contrato a término⁷², que con carácter

⁷⁰ En BOE, 5 septiembre 1970, n. 213.

⁷¹ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa*, cit., p. 29 ss.

⁷² Vid. A. PEDRAJAS MORENO, T. SALA FRANCO, *Miscelánea Jurisprudencial: Acerca de la legalidad de los contratos de obra o servicio determinado cuando el trabajador trabaja en varias obras de la*

general se concierta «para una sola obra» hasta que «finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra»⁷³, los cuales han de estar debidamente especificados en el contrato⁷⁴. Todo ello en el bien entendido sentido de que el cese puede realizarse paulatinamente porque lógicamente no todos los oficios o tareas dentro de la misma obra finalizan en un mismo instante⁷⁵, exigiendo además un preaviso de 15 días y generando una indemnización compensatoria por falta de preaviso⁷⁶. Incluso, se admite que «el personal fijo de obra preste servicios a una misma empresa, en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término»⁷⁷. Dicho en otras palabras, a la luz del art. 24 CCSC «no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector», al tiempo que «la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el período y durante el plazo establecido en el anterior art. 15.5 ET (en aquel momento, 24 meses en un período de 30, ahora 18 dentro de 24 pero solo para el contrato por circunstancias de la producción), no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto»⁷⁸. Estas dos submodalidades – para una sola obra o para distintas dentro de

misma empresa. Sobre la licitud de la utilización de un contrato genérico, con determinación posterior de las obras a realizar, Tirant lo Blanch, 2006; también C. ARAGÓN GÓMEZ, *La calidad en el empleo en el sector de la construcción: el contrato fijo de obra*, en J.R. MERCADER UGUINA (coord.), *op. cit.*, p. 189, o C. ARAGÓN GÓMEZ, *El contrato fijo de obra en el nuevo convenio de la construcción, ¿un mecanismo de estabilidad en el empleo?*, cit., p. 21 ss.

⁷³ Cfr. STSJ Galicia 21 octubre 2005 (rec. 4488/2005), STSJ Madrid 13 marzo 2006 (rec. 5997/2005), STSJ País Vasco 14 marzo 2006 (rec. 143/2006) o STSJ Cataluña 15 octubre 2008 (rec. 5425/2008). Si el contrato se extingue antes de la finalización de dichos trabajos, se trataría de un supuesto de despido. *Vid.* STSJ Madrid 13 julio 2006 (rec. 1733/2006) y 27 diciembre 2006 (rec. 5139/2006), STSJ Comunidad Valenciana 19 diciembre 2006 (rec. 3633/2006) y STSJ Cataluña 26 septiembre 2012 (rec. 3144/2012).

⁷⁴ STSJ Madrid 29 enero 2008 (rec. 5148/2008).

⁷⁵ STSJ Madrid 28 mayo 2007 (rec. 2032/2007), STSJ País Vasco 27 abril 2010 (rec. 508/2010), STSJ Cataluña 23 mayo 2011 (rec. 887/2011), STSJ Galicia 13 julio 2011 (rec. 1851/2011) y 4 noviembre 2011 (rec. 3264/2011), STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, 20 diciembre 2011 (rec. 674/2011), STSJ Galicia 12 marzo 2012 (rec. 5828/2011) o STSJ Andalucía, Málaga, 13 febrero 2014 (rec. 1745/2013).

⁷⁶ STSJ País Vasco 3 mayo 2005 (rec. 277/2005) y 15 noviembre 2005 (rec. 1641/2005).

⁷⁷ F.J. CALVO GALLEGO, M.J. ASQUERINO LAMPARERO, *Ingreso al trabajo y modalidades contractuales*, en F.J. CALVO GALLEGO (dir.), *op. cit.*, p. 282 ss.

⁷⁸ C. ARAGÓN GÓMEZ, *La calidad en el empleo en el sector de la construcción: el contrato fijo de obra*, cit., p. 189.

la misma provincia – han ido constantemente escapando de las distintas normas legales sobre limitación máxima de la duración del contrato de obra – especialmente la primera – o sobre limitación en la sucesión de contratos temporales (art. 15.5 ET), en parte por la fijación de una indemnización por finalización del contrato bastante elevada (7% de los conceptos salariales devengados)⁷⁹.

En fin, el cese de los trabajadores en esta vía contractual actualmente derogada responde a una sencilla triple causa: a) si finalizan los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra; b) cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratos para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada; c) si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad⁸⁰.

Aun cuando la doctrina judicial vino convalidando el régimen jurídico de este contrato⁸¹, lo cierto es que, en la práctica, la adquisición de la condición de fijo venía inviable para este sector de la actividad⁸².

4. El nuevo “contrato indefinido adscrito a obra” en el RD-Ley 32/2021

Con carácter general, la reforma de 2021 introduce tres novedades de especial interés para el sector de la construcción: en primer lugar, pone fin a la utilización del contrato por obra o servicio; en segundo término elimina la posibilidad de recurrir al contrato por obra o servicio asociado a una contrata, que ya la jurisprudencia del Tribunal Supremo vertida en sentencias 29 diciembre 2020 (rec. 1137/2020) y 2 febrero 2021 (rec. 3645/2018) había restringido, admitiendo como vía válida de reclutamiento la figura del “contrato fijo discontinuo”; en tercer lugar, con carácter más específico modifica profundamente la figura del anterior “contrato fijo de

⁷⁹ Vid. F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, R. AGUILERA IZQUIERDO, *Contratación temporal en la negociación colectiva*, en AA.VV., *La contratación y el empleo en la negociación colectiva. XXII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2011, pp. 62-63, o F.A. RODRIGO SANBARTOLOMÉ, *El contrato fijo de obra, el artículo 15.5 del ET y las reformas laborales*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2015, n. 382, p. 109.

⁸⁰ S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *El nuevo contrato “indefinido adscrito a obra” en el sector de la construcción*, cit., p. 158.

⁸¹ STS 15 junio 2011 (rec. 2005/2010).

⁸² Vid. F.A. RODRIGO SANBARTOLOMÉ, *op. cit.*, p. 109, o S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa*, cit., p. 13 ss.

obra”⁸³.

En concreto, por lo que se refiere a esta modalidad contractual, la reforma de 2021 aporta cuatro cambios sustanciales: a) desaparece la remisión legal al convenio colectivo de sector estatal para disciplinar el régimen jurídico de esta modalidad contractual; b) cambia la denominación del contrato de trabajo, que pasa a llamarse, como ya consta, “contrato indefinido adscrito a obra”; c) se regula la extinción por motivos inherentes al trabajador; d) otras cuestiones adyacentes como la recolocación y formación⁸⁴.

Como con acierto se ha dicho, tras el RD-Ley 32/2021, «la adaptación a la temporalidad del objeto de la prestación de servicios se ha desplazado desde la duración del contrato de trabajo a la regulación de una causa específica de extinción contractual del nuevo contrato indefinido adscrito a obra [...], cambiando, así, el enfoque desde la flexibilidad de entrada a la flexibilidad de salida»⁸⁵. Se dibuja, como se tendrá ocasión de comprobar, un contrato indefinido en el que se establecen razones extintivas específicas, lo cual provoca, a la postre, que, pese a su nombre, no sea sino, de nuevo, un vínculo de duración determinada pero con amplias posibilidades de recolocación⁸⁶, lo cual garantiza su perdurabilidad.

4.1. La impronta de la sentencia *Acciona Agua*

El RD-Ley 32/2021 apuesta por un nuevo modelo de contratación en el sector de la construcción basado en el principio de estabilidad, siguiendo la senda marcada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en cuya sentencia *Acciona Agua*⁸⁷ se había manifestado muy crítico con el diseño del anterior “contrato fijo de obra”. El Tribunal de Justicia vino a señalar que el “contrato fijo de obra de la construcción” (en su regulación convencional

⁸³ Vid. V.P. LAFUENTE PASTOR, *El contrato de obra o servicio en la construcción en el nuevo escenario de la Ley 32/2006*, en J. GARCÍA BLASCO (dir.), *La Subcontratación en el Sector de la Construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del RD 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, Aranzadi, 2009, p. 147 ss.

⁸⁴ Vid. M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 101.

⁸⁵ A. VICENTE-PALACIO, [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, pp. 83 y 85.

⁸⁶ J.M. GOERLICH PESET, *La reforma de la contratación laboral*, en J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 58.

⁸⁷ STJUE 24 junio 2021, asunto C-550/19, *EV c. Obras y Servicios Públicos S.A. y Acciona Agua, S.A.*

previa a la reforma laboral 2021) no previene el fraude en la temporalidad al permitir renovar contratos indefinidamente en sucesivas obras lo que no supone sino «una utilización abusiva», pues «el trabajador en realidad desempeña de modo permanente y estable tareas que forman parte de la actividad ordinaria de la empresa que lo emplea». Este pronunciamiento judicial pone seriamente en entredicho que el extinto contrato fijo de obra se ajuste a la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada⁸⁸.

Los hechos enjuiciados vienen referidos a un trabajador, reclutado bajo sucesivos contratos fijos de obra (seis en total) durante un lapso temporal de más de 25 años, que reclama su antigüedad desde el 8 de enero de 1996. A la luz de tales extremos, el Juzgado de lo Social n. 14 de Madrid plantea cuestión prejudicial sobre la regulación española del citado contrato.

En respuesta, el órgano judicial europeo establece que «la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, de conformidad con el conjunto de normas del Derecho nacional aplicables, si la limitación a tres años consecutivos, salvo que concurren determinadas condiciones, del empleo de los trabajadores de duración determinada ocupados con contratos “fijos de obra” por una misma empresa en distintos centros de trabajo dentro de la misma provincia y la concesión a estos trabajadores de una indemnización por cese – en el caso de que dicho órgano jurisdiccional constate que efectivamente se adoptan estas medidas con respecto a dichos trabajadores – constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada o “medidas legales equivalentes”, en el sentido de la referida cláusula 5, apartado 1». Reseña, además, que en cualquier caso, «tal normativa nacional no puede ser aplicada por las autoridades del Estado miembro de que se trata de un modo tal que la renovación de sucesivos contratos de duración determinada “fijos de obra” se considere justificada por “razones objetivas”, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de dicho Acuerdo Marco, meramente porque cada uno de esos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional no impide, en la práctica, al empleador de que se trate atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes y estables»⁸⁹.

⁸⁸ M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, p. 102.

⁸⁹ Sentencia *Acciona Agua*, cit., apartado 80. *Vid.* E. ROJO TORRECILLA, [UE. Límites a la](#)

En suma, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sospecha del posible subterfugio inherente a la utilización del “contrato fijo de obra”, lo cual ha llevado a la reforma de 2021 a introducir una nueva redacción en la DA 3ª LSC, inspirada en parámetros distintos frente a la regulación previa. Aun cuando incorpora al tenor legal varias previsiones recogidas con anterioridad en la norma convencional, lo cierto es que da nuevo contenido al “contrato indefinido adscrito a la obra”.

4.2. Objeto contractual. Su conexión con el ámbito funcional del convenio del sector

Como ya consta, con la reforma de 2021, se sustituye la anterior denominación de “contrato fijo de obra” por la de “contrato indefinido adscrito a la obra”, cuyo objeto es ahora la realización de «tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción»⁹⁰, al que se extiende su

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 www.eduardorojotorrecilla.es, 24 junio 2021.

⁹⁰ Conforme al Anexo I CCSC: «a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo: – Albañilería. – Hormigón. – Pintura para decoración y empapelado. – Carpintería de armar. – Embaldosado y solado. – Empedrado y adoquinado. – Escultura, decoración y escayola. – Estucado y revocado. – Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual. – Portlandistas de obra. – Pocería. – Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas. – Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras. – Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones. – Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción. – Regeneración de playas. – Movimiento de tierras. – Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo. – Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma. – Colocación de aislantes en obras, como actividad principal. – Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal, y ocupado la mayor parte de su jornada laboral,

marco objetivo de aplicación, siguiendo aquí la doctrina vertida en pronunciamientos judiciales previos⁹¹.

Al tiempo, se continúa entendiendo de una forma muy amplia el principio de causalidad justificativa del recurso a este vínculo, pero adoptando un punto de vista radicalmente contrario porque el nexo actualmente diseñado tiene carácter indefinido. Y no se alude, en lo que no es sino una diferencia sustancial, a la posibilidad habilitada en convenio colectivo de prestación de servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo sucesivos

de construcción y obras públicas por ser ésta la actividad principal o nuclear que se lleve a cabo en el correspondiente centro de trabajo o contrata. – La confección de cañizos y cielos rasos. – Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas. – Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas. – La promoción o ejecución de urbanizaciones. – La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género. – Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente. – Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo. – Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras. – Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción. – Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura. – Gestión de residuos en obra. – Las de control de calidad para la construcción y obras públicas. – Trabajos de montaje refractario y de pavimento. b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del presente Convenio. c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se hallé reglamentada. Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación. d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos. e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas».

⁹¹ Entre otras, STSJ Madrid 7 junio 2019, n. 637/2019.

utilizando un único vínculo contractual, sino que cada “tarea” o “servicio” obligaría a formalizar un nuevo contrato, que podría recaer en el mismo trabajador o no.

Al igual que sucedía con anterioridad, se aclara que el régimen jurídico de esta modalidad contractual no se aplica al personal fijo (de estructura), que, según el convenio colectivo, será la modalidad «normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente» (art. 23 CCSC), en lo que, hasta ahora, no había supuesto sino un desiderátum alejado de la realidad. Por tal razón, habría que interpretar, aun cuando ha sido objeto de recurso de inconstitucionalidad, que el nuevo “contrato indefinido adscrito a la obra” es una modalidad especial dentro de la contratación indefinida, dotada de algunas peculiaridades manifestadas en el momento de su extinción principalmente en cuanto a las causas justificativas y a la indemnización inherente.

4.3. Finalización de obras y servicios

La nueva DA 3ª LSC explica qué se entiende por finalización de las obras y servicios atendiendo a tres circunstancias que también habían sido manejadas con anterioridad y que hacen que el calificativo indefinido conferido a este contrato se convierta, en opinión de algunos autores, en «meramente decorativo»⁹², a saber: 1) la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados; 2) la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada; 3) la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

Mientras las dos primeras circunstancias están claras en su delimitación y aplicación, procede detener la atención en la tercera, pues la referencia no sólo a la paralización definitiva sino temporal, obliga a cohonestar esta regulación con lo previsto en el art. 90 CCSC, que define la suspensión del contrato por fuerza mayor temporal, justificada, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, en las situaciones siguientes: «a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos. b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa. c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos. d) Paralización de la obra o parte de esta, por

⁹² A. VICENTE-PALACIO, *op. cit.*, pp. 83 y 85.

orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra. e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquellos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral».

A la luz de este precepto convencional surgen dos interpretaciones posibles: por un lado, todas estas circunstancias suspensivas se aplican al nuevo “contrato indefinido adscrito a la obra”, porque la excepción que se realiza en el apartado d) va referida al anterior “contrato fijo de obra”, actualmente derogado; por otro lado, se podría entender que todas las causas de suspensión son aplicables al nuevo “contrato indefinido adscrito a la obra”, quedando excluida, sin embargo, la regulada en el apartado d) porque la excepción referida al “contrato fijo de obra” debe entenderse realizada al nuevo “contrato indefinido adscrito a la obra”. Aplicando un criterio sistemático, esta segunda tesis debe calificarse como correcta, no en vano la nueva DA 3ª LSC considera causa de extinción y no de suspensión «la paralización [...] temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad».

Por otra parte, en aras a aquilatar cuándo se trata de una paralización de entidad suficiente, procede tener en cuenta lo previsto en el art. 70 CCSC, cuando establece que «el 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo. En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor» en los términos anteriormente aludidos.

Por tanto, una paralización superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, si se trata de un “contrato indefinido adscrito a la obra”, puede motivar no la suspensión sino la extinción del vínculo cuando derive de una «causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad».

En fin, pocos cambios se introducen en la nueva regulación por lo que afecta a las causas de finalización de la obra. Más novedades acaecen, sin embargo, en relación con la exigencia de comunicación del fin de dicha obra, pues antes se contemplaba para el caso de que se produjera la

paralización temporal por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad y nada se decía, en cambio, para los otros dos supuestos: finalización de los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra y cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hiciera innecesario el número de los contratados para su ejecución. Sin embargo, se incluye ahora la obligación generalizada de comunicar la finalización de la obra a «la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad», aunque, como fácilmente puede comprobarse, esta atribución a los sindicatos representativos del sector tiene carácter subsidiario⁹³.

4.4. Propuesta de recolocación

Concurrentes las causas por las que finaliza la obra o servicio, surge la obligación empresarial de efectuar una propuesta de recolocación.

Como requisitos formales, la propuesta de recolocación será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anexará al contrato de trabajo. Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios. En el régimen precedente, la obligación de ofrecer al trabajador un nuevo empleo solo se preveía respecto del supuesto de paralización temporal y en el caso de que las causas de dicha paralización hubieran desaparecido⁹⁴.

La DA 3ª LSC, en su versión actual, aclara, además, que «si fuera preciso, se debe llevar a cabo un proceso de formación. Este proceso, que será siempre a cargo de la empresa, podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales». El art. 115 CCSC define a la Fundación Laboral de la Construcción como «el organismo paritario del sector, constituido por los firmantes del CCSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio,

⁹³ M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *La simplificación de la contratación temporal en la Reforma laboral de 2021*, en almacenederecho.org, 9 enero 2022.

⁹⁴ M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*, p. 107.

teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo». Teniendo en cuenta que la financiación de esta entidad procede «fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, establecida esta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social» (art. 115.2 CCSC), la reforma de 2021 marca un destino finalista de la parte del presupuesto de un organismo que se nutre con cotizaciones empresariales⁹⁵.

Sea como fuere, el indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

En cuanto al resto de aspectos referidos a requisitos de acceso, duración, modalidades formativas, etc., la DA 3ª LSC remite a la negociación colectiva sectorial, lo cual se ha concretado por el Acuerdo de 18 de marzo de 2022, al que posteriormente se hará referencia.

4.5. Extinción por motivos inherentes a la persona trabajadora: sus difusas aristas

Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el “contrato indefinido adscrito a obra” podrá extinguirse «por motivos inherentes a la persona trabajadora» cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias.

a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación. Teniendo en cuenta que en este caso la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial, su voluntad va a quedar salvaguardada. No impide llegar a esta conclusión que el silencio se recoja en sentido negativo, pues «transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación».

b) Aun cuando amparada en el mismo rótulo, muy discutible es que la extinción derive de la voluntad de la persona trabajadora cuando «la cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en estas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones». Más bien se trata de motivos muy alejados de una

⁹⁵ Según el presupuesto de la Fundación para 2022, de un total de ingresos de 78.110.030,13, 37.500.000,00 procede de cuotas, estando previsto destinar 35.289.721,98 a la formación (*vid.* FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN, [Plan de actuación. Presupuestos y memoria aplicativa 2022](#), 2021).

decisión individualizada del trabajador, acercándose a alguna de las causas justificativas de los despidos por causas empresariales, tal y como puede ser una falta de adaptación a las modificaciones introducidas en el puesto de trabajo (art. 52.*b* ET) o una causa organizativa o productiva (arts. 52.*c* y 51 ET). La DA 3ª LSC atribuye a «la negociación colectiva de ámbito estatal del sector correspondiente» la concreción de «los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra», cuestiones que concreta, como después se verá, el Acuerdo de 18 de marzo de 2022. Contrasta esta habilitación restringida al convenio colectivo de ámbito estatal frente a la más general que la reforma de 2021 realiza al convenio colectivo o, en su defecto, al acuerdo de empresa para el llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, pero lo cierto es que se mantiene en línea con la estructura convencional tradicional de este sector donde, como ya consta, el convenio colectivo nacional aglutina la regulación de las modalidades contractuales aplicables.

c) Todavía más alejado del parámetro «causas inherentes a la persona trabajadora», aunque también se incluye bajo este parámetro como causa de extinción, se encuentra «la inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional, una vez analizada su cualificación o posible recualificación», tratándose nuevamente de un motivo organizativo o productivo capaz de justificar un despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (arts. 52.*c* y 51 ET). La referencia a la provincia ya aparecía como marco geográfico en la regulación convencional anterior del contrato fijo de obra, que, como ya consta, permitía la prestación de servicios en varias obras de forma sucesiva con un límite de 3 años.

En cualquier caso, en los dos últimos apartados mencionados – b) y c) – la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su efectividad. Y en todos los supuestos – apartados a), b) y c) – es preceptivo informar a la representación legal de los trabajadores con una antelación de siete días a su efectividad.

4.6. Procedimiento e indemnización por finalización del contrato

La nueva DA 3ª LSC establece que la extinción del contrato indefinido «por motivos inherentes a la persona trabajadora», cuyo régimen jurídico será aplicable con independencia del número de personas afectadas, «deberá ser

puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad». Se atribuye, por tanto, una mera competencia de información a los representantes de los trabajadores sin que llegue a articularse ni siquiera como consulta ni tampoco como negociación.

La aludida referencia a que el procedimiento extintivo sea único «con independencia del número de personas afectadas» pretende excluir la aplicación de las reglas procedimentales establecidas en los arts. 51 y 52 ET, lo cual enlaza, a su vez, con la configuración de las causas extintivas como inherentes a la persona trabajadora. Esta última noción se traslada desde la normativa europea en materia de despido colectivo (Directiva 98/59/CE), que impone el cómputo de los despidos por uno o varios motivos no inherentes a la persona trabajadora para determinar si concurren los umbrales exigidos en un despido de este tipo. Por ende, al clasificar la extinción del contrato indefinido adscrito a obra en el marco de los motivos inherentes a la persona trabajadora se pretende excluir tales hipótesis del marco de los despidos de carácter económico, sustituyendo los específicos procedimientos establecidos para ellos (colectivo o individual/plural) por el que se establece en la DA 3ª LSC⁹⁶.

En todo caso, la disolución del vínculo «dará lugar a una indemnización del siete por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción». Se acoge, por tanto, el parámetro tradicional que el CCSC había establecido como cuantía indemnizatoria inherente a la extinción de los contratos de obra, eventual o, incluso – para este sector – interinidad (art. 25.1 CCSC), lo que en la práctica se traduce en un montante superior al previsto legalmente para la terminación de los contratos temporales (12 días de salario por año de servicio), pero inferior al establecido para los despidos por causas empresariales (20 días de salario por año de servicio con el máximo de 12 mensualidades).

La nueva DA 3ª LSC sigue, además, el mismo modelo de indemnización previsto anteriormente en el CCSC, esto es, «sustentado sobre un solo parámetro, a diferencia del resto de contratos de naturaleza temporal [...] donde el montante se ancla sobre dos items: número de años de servicio y salario último devengado»⁹⁷. Ahora bien, se recoge ahora en una norma de

⁹⁶ J.M. GOERLICH PESET, *op. cit.*, p. 69.

⁹⁷ D. LANTARÓN BARQUÍN, *Contrato fijo de obra: fijación y revelado de una especial figura contractual en la era digital*, en *Labos*, 2021, n. 2, p. 56.

rango de ley, asegurando el respeto convencional futuro que sólo podría actuar *in melius*.

En fin, el RD-Ley 32/2021 modifica el art. 267.1 del RDL 8/2015, de 30 de octubre (TRLGSS) para incluir, junto con el despido, un nuevo supuesto de situación legal de desempleo relativo a la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora, sin necesidad de que haya alegado causa alguna para el rechazo de la oferta de colocación. Tal previsión encaja con dificultad con la regla general establecida en el art. 262.1 TRLGSS cuando define el objeto de la prestación de desempleo que se circunscribe a «quienes [...] pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo»⁹⁸.

4.7. Subrogación empresarial

A la luz de la nueva regulación del contrato indefinido adscrito a la obra, cabe preguntarse por cual será el destino de la subrogación prevista en el art. 27 CCSC para el ámbito de las contratatas de obra pública en relación con servicios de interés general relativos al mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, cuya finalidad es la continuidad de la relación laboral en el caso de sucesión de contratistas, garantizando el puesto de trabajo del trabajador adscrito a dicha obra pública en caso de cambio de contratista antes de la finalización objetiva de la obra⁹⁹.

La garantía de la estabilidad en el empleo ante la novación en quien asume la posición de empresario es una principio basilar del *Ius Laborum*, cuya materialización exige, a tenor de la regulación estatutaria, la concurrencia de un doble elemento: subjetivo, en cuanto que el cambio en la titularidad puede abarcar a «una empresa», «un centro de trabajo» o «una unidad productiva autónoma»; y objetivo, en la medida en que la transmisión ha de afectar «a una entidad económica que mantenga su identidad atendiendo al conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorias». Teniendo en cuenta el principio de complementariedad, aun cuando no se cumplan las exigencias del art. 44 ET (transmisión empresarial entendida como un conjunto organizado), la

⁹⁸ C. ARAGÓN GÓMEZ, *Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos*, en *Labos*, 2022, n. extra., p. 43 ss.

⁹⁹ A. VICENTE-PALACIO, *op. cit.*, p. 87.

subrogación puede derivar, como mejora en el tenor legal, de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, tal y como sucede con el art. 27 CCSC, de manera que si se opera un cambio subjetivo del titular de la contrata a la que está adscrito el trabajador indefinido adscrito a la obra, todavía no terminada, el nuevo adjudicatario queda subrogado en la posición del anterior empleador de tal forma que será este nuevo empleador quien quedará obligado a llevar a cabo la oferta de recolocación al trabajador subrogado cuando la obra finalice objetivamente, pues es este último el empleador del trabajador en el momento en el que la obra se concluye.

El presente art. 27 CCSC otorga prioridad o preferencia aplicativa frente al posible convenio de empresa que, estableciendo condiciones inferiores, pudiese venir rigiendo las relaciones laborales en la nueva empresa adjudicataria (art. 12), en lo que se refiere a la obligación de subrogación empresarial en las circunstancias específicas mencionadas. Así pues, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, «los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en el último contrato en la empresa sustituida».

Según el art. 27 CCSC, únicamente «será requisito necesario para tal subrogación que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados».

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos: a) trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 ET; b) trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato; c) trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven

los cuatro meses de antigüedad; d) trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata (art. 27.3 CCSC).

Es más, no desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses (art. 27.9 CCSC).

A tenor del CCSC, como punto de mayor fricción en su regulación, los derechos y obligaciones sobre los que opera la subrogación quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el trabajador tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa.

Quedaban, pues, desprotegidos los encadenamientos de contratos derivados de la frecuente utilización del mal denominado “contrato fijo de obra”, al igual que podría quedar fuera de cómputo el tiempo anterior a la última recolocación en el “contrato indefinido adscrito a la obra”. Recientemente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la ya citada sentencia *Acciona Agua* tuvo ocasión precisamente de valorar la adecuación o no del art. 27 CCSC tanto al Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada (Directiva 1999/70/CE) como a la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, sobre mantenimiento de derechos de los trabajadores en los supuestos de traspasos empresariales, concluyendo a favor de su adecuación (o mejor, su falta de oposición) «siempre y cuando la aplicación de dicha normativa no tenga como efecto colocar al trabajador en una posición menos favorable por el mero hecho de esa subrogación, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente».

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea confirma que, aun cuando trate de una subrogación de personal como consecuencia de la readjudicación de un contrato público, si la empresa entrante se ha hecho cargo de una parte esencial del personal que la empresa saliente tenía destinado a la ejecución de dicho contrato público, aunque sea como consecuencia de la aplicación de una cláusula convencional, resulta aplicable la Directiva 2001/23/CE, no en vano el nuevo empresario adquiere el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable, de manera que le compete al juez nacional determinar los derechos que corresponden al personal subrogado

en el sentido de valorar si pudo darse una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, y si, por consiguiente, debería haber adquirido la condición de indefinido antes de su subrogación a tenor de la Directiva 1999/79/CE.

Desde esta perspectiva, aplicando el principio de interpretación conforme, cabe entender que el cálculo de la fecha de inicio de la prestación de servicios debe de referirse al inicio de la vinculación, contando toda la antigüedad, con independencia de los procesos de recolocación en función de las distintas obras. No obstante, sería conveniente una rápida regulación convencional aclaratoria, pues la aplicación de la regla convencional que limita los derechos de los trabajadores exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios del trabajador subrogado, a menos que ya tuviera reconocidos tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante, en realidad coloca a la persona trabajadora en una posición menos favorable ante la subrogación¹⁰⁰.

4.8. Las aportaciones de la negociación colectiva. El Acuerdo de 18 de marzo de 2022

Cierto es que el CCSC articula y estructura la negociación colectiva de ámbitos geográficos inferiores (provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma), lo que produce una gran homogeneización de las condiciones de trabajo pues todas las empresas y trabajadores van a tener que cumplir y exigir unas condiciones iguales en la prestación de servicios, máxime cuando el propio VI CCSC se ocupa de reservar de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal materias tan importantes como: inaplicación de condiciones de trabajo; condiciones generales de prestación de trabajo; contratación; subcontratación; subrogación; clasificación profesional, grupos y áreas funcionales; productividad y/o tablas de rendimientos; conceptos, estructura y cuantía de las percepciones económicas e

¹⁰⁰ Á.L. DE VAL TENA, *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-550/2019)*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2021, n. 1, p. 150.

incrementos, tanto las salariales como las no salariales, salvo las percepciones no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio; modificaciones de las condiciones de trabajo; régimen de indemnizaciones; jornada anual y descansos; vacaciones anuales, licencias y permisos; movilidad geográfica y funcional; suspensión y extinción de la relación laboral; jubilación; condiciones básicas del régimen disciplinario; cuota a la Fundación Laboral de la Construcción; órganos de representación de los trabajadores en la empresa; disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo; información y formación en seguridad y salud; acreditación de la formación y Tarjeta Profesional, así como órgano paritario para la prevención en la construcción (art. 12.1).

No menos verdad resulta que este objetivo, tendente a dar prioridad al convenio colectivo sectorial estatal, se completa con dos reglas adicionales: de un lado, «las partes firmantes establecen que en el ámbito de una Comunidad Autónoma no podrán negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el presente convenio de ámbito estatal» (art. 12.3); de otro, «en lo que respecta a la negociación colectiva de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, son materias específicas de esta concertación colectiva las siguientes: el contenido obligacional de los convenios; la concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente convenio; la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios; periodo de prueba; desarrollo del régimen disciplinario; concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el presente convenio; aplicar en su respectivo ámbito los contenidos de los acuerdos de ámbito sectorial nacional que se puedan producir durante la vigencia del presente convenio; cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior».

A la luz de tal estructura convencional tan cohesionada, no puede extrañar que la nueva redacción de la DA 3ª LSC haga cuatro importantes llamadas explícitas a la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción, que han sido atendidas por el Acuerdo de 18 de marzo de 2022, suscrito, de una parte, entre la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CCOO del Hábitat y UGT-FICA en representación de los trabajadores¹⁰¹, introduciendo un art. 24-*bis* en el texto del CCSC. Así:

1. la DA 3ª LSC remite en su apartado 1 al ámbito funcional del CCSC para

¹⁰¹ En *BOE*, 17 mayo 2022, n. 117.

- marcar el ámbito de aplicación del régimen jurídico del contrato indefinido adscrito a obra;
2. el apartado 2.3 LSC, en relación con el proceso de formación inherente a la propuesta de recolocación, remite a la negociación colectiva sectorial nacional la determinación de «los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional». Esta remisión al convenio colectivo necesitaba ser colmada cuanto antes, dadas las incertidumbres planteadas sobre todo en cuanto se refiere a la referencia a que «el indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra», pues no queda claro en el tenor legal si el período de formación siempre va a ser retribuido o sólo lo va a ser cuando tiene lugar con carácter previo a la terminación de la obra, pasando en caso contrario a la situación de desempleo. A tal efecto, el Acuerdo de 18 de marzo de 2022 establece que «dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias». Es más, el nuevo art. 24-*bis* CCSC añade que, «en el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del presente Convenio Colectivo, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurren cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006»;
 3. la DA 3ª LSC, en su apartado 5.*b*, relativo a la extinción del contrato por causas inherentes a la persona trabajadora derivada de la falta de cualificación tras el proceso de formación, prevé que «la negociación colectiva precisará los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de concurrir estos motivos en varias personas trabajadoras de forma simultánea en relación con la misma obra». En concreto, el Acuerdo de 18 de marzo de 2022 determina que «los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir

un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del presente convenio colectivo, seguirán el siguiente orden: A) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra. B) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa»;

4. en el apartado 6 de la DA 3ª LSC, referido, como ya consta, a la cuantía de la indemnización derivada de la extinción del contrato, permite su incremento en el citado Convenio Colectivo sectorial nacional, invitación que, por el momento, ha sido declinada, reiterando los términos legales.

En contraste, la DA 3ª LSC solo hace mención en dos ocasiones al Convenio Colectivo de aplicación para dos asuntos menores de carácter formal:

1. en relación con la comunicación de la finalización de la obra, que deberá remitirse a las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente con cinco días de antelación a su efectividad (apartado 3);
2. para calcular la indemnización del 7% por finalización del contrato atendiendo a «los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio de aplicación» (apartado 6).

Por lo demás, el citado Acuerdo de 18 de marzo de 2022 establece *motu proprio* dos aclaraciones sobre el régimen legal:

1. una, de carácter transitorio, referida a que la regulación del contrato indefinido adscrito a obra no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, aclarando que «en estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores»;
2. otra, que concreta las consecuencias de una irregularidad que se considera no sustancial, al permitir sustitución del incumplimiento del preaviso a la persona trabajadora de la extinción del contrato por un «un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese, de manera que el citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese».

5. Bibliografía

AGRA VIFORCOS B. (2011), *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (dir.), *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo. II Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, Eolas

ÁLVAREZ CUESTA H. (2020), [*Transición justa y lucha contra el cambio climático en el Pacto Verde Europeo y en el Proyecto de Ley de Cambio Climático en España*](#), en *IUSLabor*, n. 2, pp. 74-100

ÁLVAREZ CUESTA H. (2016), [*Formas jurídicas de economía social en el nuevo urbanismo*](#), en *Revista jurídica de Castilla y León*, n. 39, pp. 1-44

ÁLVAREZ CUESTA H. (2008), *La precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución*, Bomarzo

ARAGÓN GÓMEZ C. (2022), [*Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos*](#), en *Labos*, n. extra., pp. 43-57

ARAGÓN GÓMEZ C. (2008), *El contrato fijo de obra en el nuevo convenio de la construcción, ¿un mecanismo de estabilidad en el empleo?*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 21-48

ARAGÓN GÓMEZ C. (2007), *La calidad en el empleo en el sector de la construcción: el contrato fijo de obra*, en J.R. MERCADER UGUINA (coord.), *La nueva Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción*, Lex Nova

CACHÓN RODRÍGUEZ L. (1997), [*La formación y los «nuevos yacimientos de empleo» en España*](#), en *Reis*, n. 77-78, pp. 117-136

CALDERÓN PASTOR F.J. (2010), *Las empresas de trabajo temporal tras la Ley 35/2010 de reforma del mercado de trabajo*, en *Información Laboral – Jurisprudencia*, n. 8, pp. 2-20

CALVO GALLEGO F.J. (2021), *Resumen ejecutivo*, en F.J. CALVO GALLEGO (dir.), *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

CALVO GALLEGO F.J., ASQUERINO LAMPARERO M.J. (2021), *Ingreso al trabajo y modalidades contractuales*, en F.J. CALVO GALLEGO (dir.), *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

CALVO GALLEGO F.J., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., *La adaptación del marco normativo de las empresas de trabajo temporal*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2010, n. 21-22, pp. 159-196

CARRERO DOMÍNGUEZ C., BLASCO DE LUNA F.J. (2010), *La Ley 35/2010, de 17 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Empresas de trabajo temporal*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de diciembre*, Lex Nova

- CASAS BAAMONDE M.E. (2016), *Una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales. Conclusiones del debate del grupo FIDE*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 3, pp. 295-300
- CCOO HÁBITAT (2017), *La sostenibilidad más allá de las palabras*, en habitat.ccoo.es, 5 junio
- CES (2017), *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socio económica y laboral. España 2016*
- CES (2016), *El papel del sector de la construcción en el crecimiento económico: competitividad, cohesión y calidad de vida*, Informe CES, n. 2
- COMISIÓN EUROPEA (2022), *Un Pacto Verde Europeo. Esforzarnos por ser el primer continente climáticamente neutro*, en ec.europa.eu, 22 agosto
- CRUZ VILLALÓN J. (2021), *Prólogo*, en F.J. CALVO GALLEGO (dir.), *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- CRUZ VILLALÓN J. (2016), *La recuperación de la lógica institucional en la contratación laboral: el equilibrio entre estabilidad y flexibilidad contractual*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 3, pp. 209-223
- DE VAL TENA Á.L. (2021), *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-550/2019)*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 1, pp. 143-155
- DORREGO DE CARLOS A. (2010), *La reforma de la intermediación laboral en la Ley 35/2010: perspectiva desde el sector de las ETT*, en *Diario La Ley*, n. 7488, pp. 28-30
- FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ D. (2022), *El VIII Programa Ambiental de la Unión Europea de 6 de abril de 2022*, en *Diario La Ley*, n. 10083
- FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ D. (2020), *El ambicioso Pacto Verde Europeo*, en *Actualidad Jurídica Ambiental*, n. 101, pp. 78-109
- FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ D. (2020), *El octavo Programa Ambiental de la Unión Europea: la propuesta de decisión de 14 de octubre de 2020*, en *La Ley – Unión Europea*, n. 87
- FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F. (2006), *El derecho de las contrataciones entre la licitud y la prevención*, en *Revista de Derecho Social*, n. 36, pp. 25-58
- FERNÁNDEZ SCAGLIUSI M.Á. (2018), *La integración ambiental en la contratación pública: el certificado de eficiencia energética de los edificios*, en *Revista General de Derecho Administrativo*, n. 49
- FORTES MARTÍN A. (2019), *El urbanismo y la ordenación espacial de la movilidad urbana sostenible*, en A. FORTES MARTÍN (dir.), *Movilidad urbana sostenible y acción administrativa. Perspectiva social, estrategias jurídicas y políticas públicas de movilidad en el medio urbano*, Aranzadi

- FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN (2021), [Plan de actuación. Presupuestos y memoria aplicativa 2022](#)
- GARCÍA BLASCO J., AGUILAR MARTÍN M.C. (2009), *La subcontratación en la construcción: a propósito del Reglamento de 24 de agosto de 2007*, en *Aranzadi Social*, n. 17, pp. 77-104
- GARCÍA LUPIOLA A. (2020), *Normativa para el desarrollo sostenible: los paquetes legislativos “Economía circular” y “Energía limpia”*, en *Revista General de Derecho Europeo*, n. 50, pp. 289-307
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#)
- GOERLICH PESET J.M. (2022), *La reforma de la contratación laboral*, en J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *La reforma laboral de 2021. Un estudio del Real Decreto-Ley 32/2021*, Tirant lo Blanch
- GÓMEZ GARCÍA M.V. (2019), *Una mirada sociológica a la movilidad sostenible: género y exclusión social*, en A. FORTES MARTÍN (dir.), *Movilidad urbana sostenible y acción administrativa. Perspectiva social, estrategias jurídicas y políticas públicas de movilidad en el medio urbano*, Aranzadi
- GÓMEZ JIMÉNEZ M.L. (2020), *Vivienda domótica adaptada a la emergencia sanitaria: ideas preliminares, retos y propuestas normativas para la sociedad post Covid-19*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, n. 337-338, pp. 305-350
- GONZÁLEZ BUSTOS M.Á. (2017), *Eficiencia energética en la edificación*, en R. GALÁN VIOQUE, I. GONZÁLEZ RÍOS (dirs.), *Derecho de las energías renovables y la eficiencia energética en el horizonte 2020*, Aranzadi
- GONZÁLEZ IGLESIAS M.Á. (2016), [La accesibilidad, la cohesión y la integración social](#), en *Revista Jurídica de Castilla y León*, n. 39, pp. 1-75
- GONZÁLEZ ORTEGA S. (2007), *Los requisitos exigibles a contratistas y subcontratistas para su intervención en los procesos de externalización productiva en el sector de la construcción*, en J.R. MERCADER UGUINA (coord.), *La nueva Ley Reguladora de la Subcontratación en la Construcción*, Lex Nova
- HERVÁS MÁS J. (2017), *Nuevo Régimen de la Regeneración Urbana*, Aranzadi
- IDEALISTA (2021), [La construcción y el inmobiliario, entre los sectores que crearán más empleo en 2022 en todo el mundo](#), en www.idealista.com/news, 15 diciembre
- ILO (2012), [Working towards Sustainable Development. Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy](#)
- INE (2022), [Resultados provinciales. Ocupados. Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y provincia](#), en www.ine.es, 9 agosto
- INSTITUTO PARA LA TRANSICIÓN JUSTA (2020), [Estrategia de Transición Justa](#)

LAFUENTE PASTOR V.P. (2009), *El contrato de obra o servicio en la construcción en el nuevo escenario de la Ley 32/2006*, en J. GARCÍA BLASCO (dir.), *La Subcontratación en el Sector de la Construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y del RD 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla*, Aranzadi

LANTARÓN BARQUÍN D. (2021), [Contrato fijo de obra: fijación y revelado de una especial figura contractual en la era digital](#), en [Labos](#), n. 2, pp. 43-57

LANZADERA ARENCIBIA E. (2007), *La limitación de la subcontratación en el sector de la construcción: comentario sobre la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 288, pp. 45-68

LÓPEZ BALAGUER M., RAMOS MORAGUES F. (2022), *La contratación laboral en la reforma de 2021. Análisis del RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, Tirant lo Blanch

LÓPEZ LÓPEZ J., CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2011), *Intermediación en el mercado de trabajo y empresas de trabajo temporal en la reforma 2010: sobre la violación de derechos fundamentales*, en A. BAYLOS GRAU (dir.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de reforma laboral*, Bomarzo

LÓPEZ RAMÓN F. (2017), *El urbanismo sostenible en la legislación española*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, n. 311, pp. 269-276

MENÉNDEZ REXACH Á. (2017), *Los objetivos económicos de la regulación del suelo (1956-2015)*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, n. 311, pp. 277-295

MENÉNDEZ REXACH Á., MATA OLMO R. (2014), [Presentación. Por la rehabilitación, la regeneración y la renovación urbanas](#), en [Ciudad y Territorio](#), n. 179, pp. 5-9

MERCADER UGUINA J.R. (1999), *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal (notas al Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 10

MERINO SEGOVIA A. (2006), *Comentarios a la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, Bomarzo

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO, MINISTERIO DE FOMENTO (2011), [Estrategia Española de Sostenibilidad Urbana y Local \(EESUL\)](#)

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA (2020), [Estrategia a largo plazo para la rehabilitación energética en el sector de la edificación en España](#), en [www.mitma.gob.es](#), 20 marzo

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA (2020), [ERESEE 2020. Actualización 2020 de la estrategia a largo plazo para la rehabilitación energética en el sector de la edificación en España](#), 2020

MINISTERIO DE VIVIENDA (2010), [Libro Blanco de la Sostenibilidad en el Planeamiento Urbanístico Español](#)

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO (2020), [Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030](#)

- MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO (2020), *La Ley de Cambio Climático y Transición Energética entra en la recta final de su tramitación administrativa*, en www.miteco.gob.es, 10 febrero
- MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO (2019), *El Gobierno aprueba el I Programa Nacional de Control de la Contaminación Atmosférica*, en www.miteco.gob.es, 27 septiembre
- MORÓN PRIETO R. (2010), *Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Comentarios a la Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Quantor
- NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2022), *La simplificación de la contratación temporal en la Reforma laboral de 2021*, en almacendederecho.org, 9 enero
- NORES TORRES L.E. (2022), *La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, en *Labos, n. extra.*, pp. 73-82
- OLMO GASCÓN A.M. (2017), *Tratamiento del empleo verde en la normativa internacional y europea (especialmente en el pilar europeo de derechos sociales): la precisa reconfiguración de sus elementos jurídico-laborales*, en L. MORA CABELLO DE ALBA, M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ (coords.), *El futuro del trabajo que queremos*, Bomarzo
- PEDRAJAS MORENO A., SALA FRANCO T. (2007), *La subcontratación en el sector de la construcción. A propósito de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, que regula la misma y de su desarrollo reglamentario mediante el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto*, en *Tirant Online*, n. 1.126.932
- PEDRAJAS MORENO A., SALA FRANCO T. (2006), *Miscelánea Jurisprudencial: Acerca de la legalidad de los contratos de obra o servicio determinado cuando el trabajador trabaja en varias obras de la misma empresa. Sobre la licitud de la utilización de un contrato genérico, con determinación posterior de las obras a realizar*, Tirant lo Blanch
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL F., AGUILERA IZQUIERDO R. (2011), *Contratación temporal en la negociación colectiva*, en AA.VV., *La contratación y el empleo en la negociación colectiva. XXII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- QUINTANA LÓPEZ T. (2016), *Presentación. Hacia un urbanismo sostenible en Castilla y León. Fundamentos jurídicos para un cambio de modelo*, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, n. 39, pp. 1-3
- QUINTANA LÓPEZ T. (2015), *Hacia un modelo de urbanismo sostenible*, en T. QUINTANA LÓPEZ (dir.), *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Tirant lo Blanch
- RAMOS QUINTANA M.I. (2015), *El futuro del trabajo y las mutaciones del empleo*, en *Trabajo y Derecho*, n. 11, pp. 11-16
- RODRIGO SANBARTOLOMÉ F.A. (2015), *El contrato fijo de obra, el artículo 15.5 del ET y las reformas laborales*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 382, pp. 89-130

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2022), *El nuevo contrato “indefinido adscrito a obra” en el sector de la construcción*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2021), *Posibilidades de empleo en el marco de la rehabilitación de viviendas: reflexiones a la luz de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética*, en *IUSLabor*, n. 3, pp. 60-97

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2020), *Sostenibilidad laboral en el sector de la construcción: la estabilidad en el empleo como premisa*, en *Temas Laborales*, n. 152, pp. 13-52

RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2006), *Protección de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *La seguridad y salud en el trabajo a través de los convenios colectivos de Castilla y León*, Universidad de León

ROJO TORRECILLA E. (2021), *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 www.eduardorojotorrecilla.es, 24 junio

SÁNCHEZ V. (dir.) (2020), *Hacia un hábitat sostenible. Propuesta socioeconómica para la etapa post COVID19*, Instituto de Análisis del Hábitat, Fundación 1º de Mayo

SÁNCHEZ V. (2016), *Las implicaciones de la economía digital en el sector de la construcción*, en *Gaceta Sindical*, n. 27, pp. 301-315

SANTIAGO IGLESIAS D. (2015), *Iniciativas para un futuro urbano sostenible: las smart cities*, en T. QUINTANA LÓPEZ (dir.), *Urbanismo sostenible. Rehabilitación, regeneración y renovación urbanas*, Tirant lo Blanch

SEPE (2021), *Observatorio de las Ocupaciones 2021. Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2020*

VAN-HALEN RODRÍGUEZ J. (2015), *Ciudades sostenibles: un reto inaplazable*, en *Revista de Derecho Urbanístico y Medio Ambiente*, n. 300, pp. 17-38

VICENTE-PALACIO A. (2022), *La supresión del contrato para obra o servicio determinado y el nuevo papel del contrato fijo-discontinuo en el ámbito de las contrata*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 2, pp. 79-99

VINUESA ANGULO J., PORRAS ALFARO D. (2017), *La dimensión territorial de la crisis de la vivienda y el despilfarro inmobiliario residencial*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 1, pp. 101-126

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.