

ÍNDICE

I. MARCO EMPRESARIAL Y NORMATIVO DEL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

1. ¿Cuáles son las características organizativas y empresariales del sector de la construcción?
2. ¿Cómo ha atendido el sistema español de contratación laboral las características del sector de la construcción?

II. LA ADAPTACIÓN AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADOS: EL CONTRATO FIJO DE OBRA

3. ¿Cómo se aplicó el contrato para obra o servicio determinado en el sector de la construcción?
4. ¿Cómo se configuró el contrato fijo de obra en las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales?
5. ¿Cómo reguló la negociación colectiva el contrato fijo de obra durante el período de 1989 a 2006?
6. ¿Cómo afectó la LSC de 2006 al contrato fijo de obra?
7. ¿Cómo recibió la negociación colectiva las reformas legales de 2006?
8. ¿Cómo afectó la reforma laboral de 2010 al contrato fijo de obra?
9. ¿Cómo recibió la negociación colectiva la reforma laboral de 2010?
10. ¿Resultaba ajustada a la ley la regulación convencional del contrato fijo de obra?

III. EL CUESTIONAMIENTO DEL CONTRATO FIJO DE OBRA

11. ¿Afectó al contrato fijo de obra la modificación de la jurisprudencia sobre la utilización del contrato para obra o servicio determinado vinculado a contrata?
12. ¿Cumplía el contrato fijo de obra las exigencias del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada aplicado por la Directiva 1999/70/CE?

IV. LA VIGENCIA TRANSITORIA DEL CONTRATO FIJO DE OBRA

13. ¿Qué régimen transitorio se aplica a los contratos fijos de obra celebrados antes del 31 de diciembre de 2021?
14. ¿Contratos fijos de obra celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022?

V. EL NUEVO CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

15. ¿Por qué surge el nuevo contrato indefinido adscrito a obra?
16. ¿Qué norma ha tipificado el contrato de trabajo indefinido adscrito a obra?
17. ¿Es el contrato indefinido adscrito a obra una nueva modalidad contractual?

18. ¿Qué requisitos legales se exigen para la celebración del contrato?
19. ¿Es compatible el contrato indefinido adscrito a obra con el contrato fijo discontinuo?
20. ¿Cuáles son las principales características del contrato fijo discontinuo en la construcción?

VI. LAS FUENTES REGULADORAS DEL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

21. ¿Cuáles son las fuentes reguladoras del contrato indefinido adscrito a obra?
22. ¿Qué función cumple el convenio colectivo en la ordenación del contrato indefinido adscrito a obra?

VII. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

23. ¿Cuál es el ámbito de aplicación del contrato indefinido adscrito a obra?

A. Empresarios y trabajadores

24. ¿Qué empresas pueden celebrar el contrato indefinido adscrito a obra?
25. ¿Qué consecuencias tiene que la DA 3.^a LSC se remita específicamente al ámbito funcional del CCGC?
26. ¿Cuál es el ámbito funcional de aplicación del CCGC?
27. ¿Qué trabajadores se incluyen en el personal de estructura de las empresas del sector de la construcción?

B. La obra de construcción

28. ¿Qué funciones cumple la obra de construcción en el contrato indefinido adscrito a obra?
29. ¿Qué es una obra de construcción?

C. La vinculación o adscripción del trabajador a la obra

30. ¿En qué consiste la adscripción o vinculación del trabajador a la obra?
31. ¿Contrato adscrito a obra o a obras?
32. ¿Puede variarse la adscripción a obra del trabajador?
33. ¿Debe identificarse la obra a la que el trabajador se encuentra adscrito?
34. ¿Cómo debe acreditarse la adscripción a obra?

VIII. LA FINALIZACIÓN DE LA OBRA

35. ¿Qué efectos produce la finalización de la obra sobre el contrato indefinido adscrito a obra?
36. ¿Cómo se define legalmente la finalización de la obra?

A. La finalización de obra por terminación de los trabajos y disminución del volumen de obra

37. ¿En qué consiste la finalización de obra por terminación de los trabajos desarrollados por el trabajador y por disminución del volumen de obra?

38. ¿Cuáles son los criterios de selección de los trabajadores en los casos de cese paulatino y gradual del personal?

B. La paralización definitiva o temporal de la obra por causa imprevisible para la empresa

39. ¿Cuáles son las circunstancias que pueden provocar la paralización de la obra por causa imprevisible e involuntaria?

40. ¿Qué efectos producía la paralización temporal de la obra sobre el antiguo contrato fijo de obra?

41. ¿Qué efectos tiene la paralización de la obra sobre el contrato indefinido adscrito a obra?

42. ¿Qué se entiende por “causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad”?

43. ¿En qué supuestos tendrá entidad suficiente la paralización de la obra?

C. Requisitos instrumentales de la finalización de la obra

44. ¿A quién corresponde acreditar la finalización de la obra?

45. ¿A quién debe comunicarse la finalización de la obra?

46. ¿Quién debe comunicar la finalización de la obra?

47. ¿Cuándo debe comunicarse la finalización de la obra?

48. ¿Qué requisitos de forma debe cumplir la comunicación de la finalización de la obra?

49. ¿A quién corresponde verificar la finalización de la obra?

D. Los efectos de la finalización de la obra sobre contratos indefinidos sin régimen jurídico especial

50. ¿Cómo repercutiría la finalización de la obra sobre contratos indefinidos sin régimen jurídico especial?

51. ¿Puede la autonomía privada configurar causas de extinción del contrato de trabajo que desplacen las reglas legales sobre extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas?

52. ¿Constituye la finalización de la obra causa objetiva de despido?

53. ¿Está obligado el empresario a recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo vacante de la empresa?

54. ¿Qué grandes diferencias se derivan de la aplicación de la DA 3.ª LSC?

IX. LA PROPUESTA DE RECOLOCACIÓN Y EL PROCESO DE FORMACIÓN DEL TRABAJADOR

A. La propuesta de recolocación

55. ¿Qué función cumple la propuesta de recolocación del trabajador?
56. ¿Qué requisitos debe cumplir la nueva colocación del trabajador?
57. ¿En qué ámbito territorial debe encontrarse la nueva obra en la que será recolocado el trabajador?
58. ¿Cuáles son los límites funcionales de la recolocación?
59. ¿Qué forma y contenido debe tener la propuesta de recolocación?
60. ¿A quién debe comunicarse la propuesta de recolocación?
61. ¿Cuándo debe comunicarse la propuesta de recolocación?
62. ¿Hay plazo de espera entre recolocaciones?
63. ¿Es necesario formular en todo caso una propuesta de recolocación?
64. ¿Qué opciones puede tomar el trabajador ante la propuesta de recolocación?

B. El proceso de formación

65. ¿En qué supuestos está obligado el empresario a ofrecer formación al trabajador?
66. ¿Qué acciones formativas debe facilitar el empresario?
67. ¿Cómo se organiza el proceso de formación?

X. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

68. ¿Qué relevancia tiene la regulación de la extinción en la configuración del contrato indefinido adscrito a obra?
69. ¿Qué relación normativa hay entre la DA 3.^a LSC y las normas del ET sobre extinción del contrato de trabajo?
70. ¿A qué trabajadores de las empresas del sector de la construcción resultará aplicable la extinción por motivos inherentes a la persona del trabajador?
71. ¿Qué son “motivos inherentes a la persona trabajadora”?
72. ¿Es el rechazo de la propuesta de recolocación una causa de extinción por voluntad del trabajador fundada en motivos inherentes a la persona del trabajador?
73. ¿Qué requisitos de forma y tiempo debe cumplir la extinción del contrato por rechazo de la propuesta de recolocación?
74. ¿Tiene derecho a indemnización el trabajador que extingue el contrato de trabajo por rechazo de la propuesta de recolocación?
75. ¿Se encuentra en situación legal de desempleo el trabajador que rechaza la propuesta de recolocación y extingue el contrato de trabajo?

76. ¿Cuáles son las causas de extinción por voluntad del empresario fundada en motivos inherentes a la persona del trabajador?
77. ¿Son las causas enunciadas en la DA 3.ª 5. b) y c) inherentes a la persona del trabajador?
78. ¿Se ha convertido la causa de la temporalidad en causa de extinción del contrato de trabajo?
79. ¿Qué requisitos formales o de procedimiento debe cumplir la extinción por voluntad del empresario?
80. ¿Debe el empresario acreditar la falta de vacante?
81. ¿Hay períodos de inactividad entre las recolocaciones?
82. ¿Podría la empresa recurrir alternativamente al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de los arts. 51 y 52 ET?
83. ¿Es compatible la DA 3.ª LSC con la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos?

XI. LA INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO

84. ¿Cuál es la indemnización por extinción del contrato?
85. ¿En qué supuestos se devenga la indemnización?
86. ¿Cuál es el sistema de determinación de la indemnización?
87. ¿Responde el Fondo de Garantía Salarial de la indemnización por extinción basada en motivos inherentes a la persona trabajadora?
88. ¿Cotizan a la Seguridad Social las indemnizaciones por extinción del contrato por motivos inherentes a la persona del trabajador?

XII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

XIII. ANEXO NORMATIVO

- A. Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (disposición adicional tercera)
- B. VI Convenio General del Sector de la Construcción (artículos 24bis y 25; disposición transitoria primera y anexo XVI)

EPÍLOGO

Antonio V. Sempere Navarro

- I. Los Diez Esenciales sobre las Relaciones laborales tras las reformas de 2021/2022
- II. La duración del contrato de trabajo
- III. La renovada preferencia por la duración indefinida del contrato de trabajo
- IV. La Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción
- V. Un apunte jurisprudencial
- VI. La obra prologada