



Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Una historia de cuarenta años de Negociación Colectiva
en el Sector de la Construcción en Zaragoza

Autor

Juan José Luis Aina

Director

Vicente Pedro Lafuente Pastor

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Febrero 2015

INDICE

1. OBJETO DEL TRABAJO	pag 6
2. METODOLOGÍA EMPLEADA	pag 8
3. MARCO HISTÓRICO	pag 9
4. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CONSTRUCCIÓN.....	pag 11
5. EL CONTRATO DE FIJO DE OBRA DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN.....	pag 17
• Forma y objeto	pag 18
• Sucesivos centros de trabajo	pag 20
• La paralización	pag 22
• Cese e indemnización.....	pag 22
• No concatenación de contratos.....	pag 24
• Análisis de su utilización en el sector ¿Un contrato fijo o temporal?	pag 25
6. EL FINIQUITO.....	pag 30
7. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	pag 32
8. LAS ETT	pag 35
9. EL DESCUELGUE	pag 38
10. VISIÓN DE LOS PROTAGONISTAS DE LA EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR	pag 41
11. CONCLUSIONES.....	pag 46
12. BIBLIOGRAFÍA	pag 48
13. ANEXOS.....	pag 49

ABREVIATURAS

AES	Acuerdo Económico y Social
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal
AMIC	Acuerdo Marco Interconfederal sobre la Negociación Colectiva Construcción
ASPROCON	Confederación Asturiana de la Construcción
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOP	Boletín Oficial de La Provincia de Zaragoza
CC OO	Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CGSC	Convenio General del Sector de Construcción
CNC	Confederación Nacional de la Construcción
CNT	Confederación Nacional del Trabajo
CSUT	Confederación de sindicatos Unitarios de Trabajadores
EPA	Encuesta de Población Activa
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
FECOMA	Federación de Construcción y Madera de Comisiones Obreras
FLC	Fundación Laboral de la Construcción
INE	Instituto Nacional de Estadística
LET	Ley del Estatuto de los Trabajadores
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LSSC	Ley de Seguridad y Salud en obras de Construcción
MCA	Federación del Metal Construcción y Afines de la UGT

OPPC	Organismo Paritario para la Prevención en Construcción
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
RD	Real Decreto
SEPE	Servicio Público de empleo Estatal
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
SU	Sindicato Unitario
TPC	Tarjeta profesional de la Construcción
UCD	Unión del centro Democrático
UGT	Unión General de Trabajadores
USO	Unión sindical Obrera

1. OBJETO DEL TRABAJO

El presente trabajo tiene la pretensión de hacer un balance histórico, social y normativo de la Negociación Colectiva en el ámbito del sector de Construcción en Zaragoza desde los albores de la transición democrática hasta la fecha.

Podemos partir de referencias históricas para adentrarnos en la filosofía y los antecedentes de rasgos similares a la negociación colectiva desde una perspectiva poco conocida desde este aspecto como era el ejército del siglo XVI en los Tercios de Flandes, donde aparece una figura que contrasta con la idea de negociabilidad de las relaciones en un mundo jerarquizado y disciplinado como es el militar. La figura del “electo”, que así se llamaba, no negociaba solo dinero, sino que pactaba formas de aprovisionamiento, permanencia, destino, auxilios espirituales, etc. Podríamos considerarlo como un antecedente remoto de los convenios modernos en sus contenidos sociales, teniendo en cuenta que se trataba de soldados profesionales, movidos por el dinero (la soldada) y no por ideales.

Esta primera visión histórica se enmarca en la transversalidad de este trabajo y enlaza con los primeros albores de pactos en Reus entre albañiles y constructores que incluían otras obligaciones no salariales en su pactos, para introducirnos posteriormente en el núcleo del trabajo, el sector de construcción y sus peculiaridades a través de la negociación colectiva, que vienen marcadas, básicamente, por una normativa de la época anterior, el periodo franquista. En los años setenta se dicta una Ordenanza que regula el mundo de la construcción, el vidrio y la cerámica que ha sido la base sobre la que negociar durante casi cuarenta años, permaneciendo muchos aspectos vivos hasta hace muy poco tiempo, inicios del siglo XXI como han sido las categorías profesionales. Más aun, la forma contractual que ha permanecido, fruto de la citada ordenanza es el contrato de fijo de obra, aspecto que forma parte importante de este estudio.

La negociación colectiva en la transición propició el nacimiento de las primeras asociaciones democráticas de empresarios y la aparición de los sindicatos libres, algunos de ellos resurgidos de la clandestinidad y otros de nueva creación, pugnando por conquistar su parcela de representatividad en el sector. La negociación se focalizó al inicio en la provincia. Fueron frecuentes los periodos de huelgas y tensiones por configurar el marco de las aspiraciones sociales y

las libertades sindicales en el ámbito de una intensa crisis económica y política. Analizamos el paso al convenio de ámbito estatal a través de los Acuerdos Marco que centralizaban el diálogo, liberando de la tensión y a la vez constriñendo los pactos locales en aras de una mayor homogeneización del sector, de un control económico de la inflación y con el espíritu de una posible lucha contra la competencia desleal. Citaremos las figuras y entes creados a través de dicha negociación colectiva, la consolidación de una particular normativa de un contrato estrella y la creación de la Fundación Laboral de la Construcción o la Tarjeta Profesional de la Construcción, fruto así mismo de Leyes que tuvieron su semilla en el sector como la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

Observaremos la inclusión de artículos para adaptar el convenio a otras normas internacionales, como es el caso de las ETT, que nunca pudieron operar en el sector.

Realizaremos un breve estudio sobre los descuelgues habidos tras la reforma laboral de 2012, como muestra del intento de cambio de paradigma en las relaciones laborales. La pretensión de relativizar el valor del convenio colectivo mediante descuelgues, no ha resultado todo lo masivo que se preveía en un sector hundido por la crisis económica, a tenor de las notificaciones efectuadas a la Comisión Paritaria del convenio Provincial de Zaragoza.

Y finalizaremos con la visión de los protagonistas, de la parte empresarial y sindical, que vivieron las etapas de la negociación, desde el inicio que relatamos en este trabajo, hasta la actualidad.

2. METODOLOGIA EMPLEADA

Recopilación de información a través de la bibliografía citada, manuales, jurisprudencia, publicaciones sindicales, hemeroteca y base de datos de la Federación de Empresarios de la Construcción de Zaragoza.

Análisis personal basado en mi experiencia de treinta años de trabajo en departamentos de Recursos Humanos en empresas del sector, mi actividad en la Comisión Negociadora y Paritaria del convenio Provincial del Sector de Construcción de Zaragoza, y el testimonio de dos miembros históricos de dicha negociación, uno por la parte empresarial y otro por la parte sindical.

Recopilación estadística de los descuelgues efectuados y notificados a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Construcción de Zaragoza

3. MARCO HISTORICO

En su obra sobre los Tercios de Flandes, Geoffrey Parker¹ que estaban constituidos por ejércitos mercenarios a base de hombres, a cambio de soldada, de muy variado origen (suizos, lombardos, toscanos, castellanos, etc.). Según Parker, esta condición de mercenarios que luchaban por hacer caja y no en defensa de ideales como primer objetivo, establecía una relación empleador-empleado que se comunicaba a través de la figura del “electo”, que era el interlocutor válido para cuestiones no militares que quedaban registradas por escrito y que no se limitaban al carácter económico (soldada, atrasos) sino que refería otros aspectos de la vida diaria como la posibilidad de abastecimiento de víveres y utensilios que costeaban los soldados, los temas de hospital y capellán, la posibilidad de cambio de unidad o permisos. Los acuerdos afectaban a todos los soldados, vivos o fallecidos, hubieran participado o no en motines, para descartar, por orden de Madrid, que se alcanzasen estos acuerdos por la vía del motín, y solo por dicha circunstancia. Se firmaban en Iglesias, como si el templo fuera a dar al acuerdo un viso de mayor veracidad y compromiso para su cumplimiento.

Esta introducción, solo la comento a modo de referencia histórica de la idea de negociación colectiva como puesta en común de los intereses de las partes de un sector productivo, o entre varios sectores que confluyen en un fin, sea del tipo que sea, pero generalmente económico. En esa descripción observamos que no estaban solo ante una negociación salarial, no se debatían únicamente unos precios, sino que se regulaban aspectos sociales y otros elementos como el tiempo de la prestación, la relación empleador- empleado y otros aspectos como el alimento, el descanso, la libertad de elección (dentro de lo posible) de grupo, etc. Sobre todo cuando no existían otras normas que lo regulaban. Esto hace más de 500 años.

Más recientemente, a finales del siglo XIX, el 5 de abril de 1890 se firma en Reus² un pacto colectivo para disminuir a 9 horas la jornada de trabajo diaria. El pacto se firmó ante el Alcalde Constitucional, señalaba el texto, por 6 representantes de los empresarios del Gremio y 5 representantes de los obreros albañiles. La jornada anterior estaba en 10 horas y aunque el texto recogido por la autora no hace referencia, se supone que existiría algún acuerdo anterior sobre la

¹ Parker G. 2006 El Ejercito de Flandes y el Camino Español. Alianza Editorial Pag 234 Edit. Biblioteca de la Revista de Occidente.

² Burriel Rodríguez, P. 2011 La evolución del Convenio colectivo en España, algunas claves para entender el presente. Thomson Reuters Aranzadi pag 48.

jornada y posiblemente sobre otras condiciones, ante el desconocimiento, cito este acontecimiento como uno de los precursores de la negociación colectiva del sector de construcción al que va referido este trabajo. En el citado acuerdo se fijaba lo que hoy día conocemos como ámbito temporal dado que no tuvo efectos automáticos, sino que se fijaba como entrada en vigor del acuerdo el 19 de mayo de 1890 (y no el 1 de julio como querían los empresarios) para poder finalizar la obras que se encontraban vivas y pactadas. El acuerdo comprendía lo que podríamos llamar pactos de no competencia o exclusividad, al comprometerse los albañiles a no realizar por su cuenta obra alguna mientras se hallaren ocupados por algún contratista, salvo los días festivos, lluviosos o en los que no tuvieran el compromiso con el contratista actual. Se preveía la obligación de despedir a los trabajadores que no cumplieran lo pactado. Es reseñable el extraño carácter de obligatoriedad, y no de potestad empresarial.

Posteriormente, nos tenemos que referir a la Ley de los Contratos de los Trabajadores de 1931 en la Republica, para tener un antecedente de lo que consideramos modelo actual de Negociación Colectiva.

4. EVOLUCION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN CONSTRUCCION

Desde la transición del régimen de la dictadura, hasta la consolidación del nuevo Estado democrático actual, la negociación colectiva, cuando se celebraba, tenía carácter provincial y tenía como base estructural la Ordenanza de Trabajo de Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970. Las partes negociadoras, Asociaciones empresariales provinciales que se consolidaban como portavoces de los Empresarios más arraigados en sus diferentes niveles (CEOE, CEPYME) y sus secciones sectoriales CNC (Confederación Nacional de Construcción) en el caso de la Construcción, a nivel nacional, estas organizaciones asesoraban a los grupos de empresarios del resto de España que se agrupaban ante el incremento de presión reivindicativa y negociadora de los sindicatos legalizados a raíz del Real Decreto de 28 de abril de 1977 para la legalización de las asociaciones sindicales, aunque ya existían de manera ilegal y que iban ampliando su influencia en los centros de trabajo, tajos, con inusitada rapidez mediante asambleas informativas. Los empresarios con voluntad de asociarse para consolidar su unidad ante la organización de los trabajadores, recurrían a la inserción de anuncios en la prensa local.³

En el anuncio que inserta la Federación Provincial de Empresarios de la Construcción, ya señala entre paréntesis (en constitución), prueba de la incipiente creación de estas asociaciones democráticas de la patronal para obtener representatividad y fuerza dentro de los nuevos cauces negociadores.

En las comisiones negociadoras de los convenios de esta época y posteriores, se observa que los componentes de la representación de la parte empresarial, no son solo empresarios de la empresa tradicional, pequeña y mediana, sino que dichas comisiones están formadas también por delegados y responsables de Recursos Humanos de empresas Estatales y de las grandes empresas locales, aportando una calidad jurídica y un protagonismo como expertos negociadores del convenio.

La representación sindical que en inicio era muy extensa y variada, con sindicatos más radicales, como CNT o CSUT, fueron perdiendo peso incluso dentro de su dinámica asamblearia en favor de

³ Véase ejemplo anuncio Heraldo de Aragón de 1/12/1977 DOC 1 en anexo Documentos recopilados

los sindicatos más representativos actuales, CC.OO. y UGT y de sus fusiones, madera y construcción en CC.OO, y construcción y metal en UGT.⁴

El líder sindical de CC.OO. en la transición relata en su libro “Construir la libertad”⁵ lo siguiente: “El convenio de 1978 no fuimos capaces de controlarlo, fuimos desbordados por los sindicatos minoritarios”. “Fueron unos años en los que verdaderamente estábamos formando los sindicatos que por lo menos han durado hasta ahora y están gozando de buena salud. Repito: estábamos acostumbrados a movernos a la contra, en clandestinidad, utilizando unas estructuras (los Sindicatos Verticales franquistas)⁶ y ahora a partir de 1977, estábamos en libertad, y esa libertad teníamos que aprender a utilizarla.”

Las frecuentes e intensas campañas de todos los sindicatos en pos de ganar una posición en el ámbito de la nueva negociación colectiva les motivaba para acudir asiduamente a los tajos para efectuar una acción sindical más activa y distinta de las tradicionales actividades sindicales de la industria, más localizadas y de menos centros de trabajo.

En 1978 la negociación era infructuosa y tras más de 21 días de huelga, todo terminó en un laudo que a nadie gustó.

En el año 1979 y 1980 seguían las dificultades para poder firmar los convenios, y las estrategias eran de lo más variopinto. Se llegaron a producir negociaciones secretas entre la representación empresarial y UGT en un complejo hostelero de Zaragoza, en la Carretera de Madrid, que fueron descubiertas “in fraganti” por los líderes de CC.OO. según relata Floreal Torguet en su libro.⁷ Ese convenio no fue suscrito por CC. OO.

Dada la situación política de la fecha, podemos citar el contrasentido que supuso que la reunión de los empresarios para crear su asociación y tratar su postura no sufriera ninguna prohibición por parte de la autoridad gubernativa, prohibición que si afectó a las reuniones o asambleas de los trabajadores y representantes sindicales con el mismo fin de perfilar su posición negociadora y asociativa.⁸

⁴ Véase plataforma reivindicativa de los sindicatos de 1978 DOC 2 en anexo Documentos recopilados

⁵ Torguet Pena F. 2012 “Construir la libertad” Editorial Prames Las Tres sórores 2012 Pag 341 y 342

⁶ Portada del Convenio Provincial con los Sindicatos Verticales DOC 4

⁷ Torguet Pena F. 2012 “Construir la libertad” Editorial Prames Las Tres sórores 2012 Pag 356

⁸ Artículo Heraldo de Aragón DOC 1 en anexos

Esta frenética actividad negociadora al hilo de la nueva época democrática es fuente de afiliación sindical y así mismo es el germen de las nuevas organizaciones empresariales que hoy constituyen la CEOE y la CEPYME. Los empresarios se asocian, desbordados y temerosos de los retos de la negociación colectiva y de la conflictividad sindical, a las que no estaban acostumbrados.

Desde la aprobación de la Constitución y del ET, finales de los años 70 comienzo de los 80, se nos presenta una época caracterizada por la concertación a través de los llamados Acuerdos Marco. Antes ya habían existido otra clase de acuerdos como los Pactos de la Moncloa en 1977 y el ABI, Acuerdo Básico Interconfederal, de 10 de julio 1979, que suscribieron UGT y la CEOE con la oposición de CCOO y aceptado por parte de los grupos parlamentarios PSOE y UCD, y que pudo ser el germen del Título III del ET. Pero el más interesante desde el punto de vista del tema tratado aquí, la Negociación colectiva, se trata del AMI (Acuerdo Marco Interconfederal Sobre Negociación Colectiva) de 1980 que buscaba una mayor ordenación del proceso de negociación colectiva, en aras de evitar la conflictividad que trae la atomización de los convenios, y abordando temas como la jubilación, la productividad y el absentismo, temas tabú hasta entonces. La Concertación Social es importante de cara a la Negociación colectiva. En este aspecto, la participación del poder político va encaminada a intentar una paz social y contener la inflación. Así mismo, “Objetivamente, el pacto social que no puede suplirse, en tanto que pacto, por medidas unilaterales del Gobierno, impuestas a los antagonistas, o a uno de ellos, limita el crecimiento de las rentas de trabajo a cambio de un compromiso (que solo el poder constituido puede asegurar, y de ahí la necesidad insoslayable de su presencia) de contención de precios. Desde el punto de vista teleológico, el pacto social articula una tregua temporal en la lucha de los sindicatos por mejorar el nivel de vida de los trabajadores, con el objetivo último de frenar el proceso inflacionista”⁹. Las partes sociales obtienen un protagonismo comparable al del parlamento aunque el compromiso del pacto no tenga el mismo rango legal. Son pactos de eficacia política, su naturaleza jurídica dependerá de que se ajusten al Título III del ET.

En 1980 se firma el primero de estos Acuerdos Marco (Acuerdo Marco Interconfederal, en el que no participa CC.OO). Acuerdo que se repetiría año tras año con diferentes nomenclaturas: Acuerdo Interconfederal (1983), Acuerdo Nacional de Empleo (1982), o Acuerdo Económico y

⁹ De la Villa L.E. Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Instituto de Estudios Sociales ISBN 84-7434-138-8 PAG 12/13

Social AES (1985 y 1986). Esta centralización de las negociaciones pudo suponer un plus de estabilidad social al trasladar a las centrales de las organizaciones firmantes la responsabilidad de disminuir las tensiones sociales, ya bastante cargadas por la incidencia del terrorismo, y las conspiraciones militares. Los sindicatos firmantes aleccionaban a sus bases y delegaciones territoriales a cerca de la bondad de los acuerdos firmados y que servían para delegar únicamente a los convenios de inferior categoría los flecos de las compensaciones extrasalariales (dietas, licencias, etc.) y los calendarios con la distribución de la jornada anual ya pactada como únicos conceptos a negociar.

Los salarios estaban protegidos, la jornada, etc., en función de una negociación jerarquizada. Desde la publicación de la Ley de Convenios Colectivos de 1973, sucesora de la de 1958, los convenios estaban indexados con el IPC, únicamente que a posteriori, siendo en los Pactos de la Moncloa y en los Acuerdos Marco cuando se indexan al IPC previsto y se incluye la cláusula de salvaguardia. Esta estabilidad social quizá tenga algo que ver con la disminución de la conflictividad social, la disminución de jornadas no trabajadas por dichos motivos en esos 6 años (80/86), incluido una huelga general (la primera general de la democracia del 20 de junio 1985) sin apenas éxito. Ya no se producen a partir de 1987 este tipo de acuerdos y se vislumbra una salida de la crisis que durará hasta la nueva crisis de 1991, donde se llega a alcanzar el 24 % de desempleo en el primer trimestre de 1994, realizándose una nueva gama de reformas en las modalidades de contratación y se establece el contrato de aprendizaje y de flexibilización del despido, algo parecido a lo que estamos viviendo 20 años más tarde, el contrato de aprendizaje modificado de nuevo, o de formación “dual”.

Independientemente de la historia de la negociación colectiva, de sus fases, repercusiones sociales y económicas, el análisis de la negociación colectiva en el sector de construcción, tal como la conocemos hoy día, nos lleva al AMIC, Acuerdo Marco Interprofesional de la Construcción de 28 de octubre de 1988.

En el preámbulo de dicho Acuerdo Marco Interconfederal de la Construcción se deja clara la intencionalidad de las partes (UGT y CCOO por la representación de los trabajadores, y CNC por la parte empresarial) de centralizar la Negociación Colectiva del sector en un llamado Convenio General del Sector de Construcción, que aun respetando la naturaleza de las habituales negociaciones colectivas provinciales, pretende *“sentar, mediante negociación, las bases para la conclusión, en un plazo razonable, de un Convenio general de carácter permanente y de alcance*

nacional que en su momento pueda sustituir en los ámbitos representados y por los procedimientos previstos por la Ley, a la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970.”

A partir del artículo 10 se manifiesta cual es la ordenación de la futura negociación colectiva que se pretende para el sector.

“Artículo 10.1

Convenio general del sector de la Construcción: Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo, tendrá como objetivo la sustitución de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970 para el sector de la Construcción y su contenido se referirá a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio Convenio se establezca.

10.2. Acuerdos estatales sectoriales: Serán de renovación periódica y podrán tener por objeto:

- **a)** Aplicar en el sector de la Construcción los Acuerdos estatales de rango superior y ámbito interconfederal.
- **b)** Establecer las bandas salariales en el sector.
- **c)** Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

10.3. Convenios colectivos provinciales, o en su caso, de Comunidad Autónoma: Serán de renovación periódica y tienen como objeto aplicar en el ámbito de cada provincia los contenidos de la negociación de ámbito nacional y las materias correspondientes al propio ámbito provincial.

En el artículo 17 se hace referencia al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio General del Sector respecto de los de ámbito inferior.

Partiendo de esta regulación, a la vez que declaración de intenciones, nos encontramos con el artículo 18 que regula las materias que van a ser reservadas para este nuevo Convenio General y que se detraen de la negociación de ámbito inferior. Se reserva en el mismo artículo la posibilidad de ampliar estas materias especificadas en dicho artículo a futuro, al amparo del artículo 83.2.

La Ordenanza de Trabajo de la Construcción Vidrio y Cerámica de 1970 era el punto de partida para negociar, sustituida a lo largo de los siguientes años. Sin embargo, fueron más de tres años de gestación de lo que sería el primer Convenio General del Sector del Construcción. Hasta el 20 de

enero de 1992 (BOE 20/05/92) no se firmó dicho primer convenio y esto tampoco significó la desaparición de eficacia de la Ordenanza, que siguió vigente en varios de sus aspectos muchos años como veremos más adelante. Si significó, como ya preveía el AMIC, la subordinación de la negociación Provincial a la primacía del Convenio General que suponía un ámbito superior. Estos convenios provinciales quedaban relegados a un segundo nivel y centrados en el desarrollo que les reservaba el convenio superior y que se concretaron, en la práctica, en las tablas salariales y la elaboración de los calendarios. Estos últimos quedaban supeditados además a la jornada máxima anual que imponía el CGSC.

Hasta entonces la negociación colectiva sectorial se realizaba en el marco provincial y con pactos de empresa que no convenios, en contadísimas ocasiones, y siempre en empresas de gran tamaño, no PYME.

5. EL CONTRATO DE FIJO DE OBRA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

La primera de las características especiales del convenio general del sector de construcción es la personalidad propia del contrato de fijo de obra.

La Ley 35/2010 de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo habilita a la negociación colectiva de ámbito estatal (CGSC) la facultad para adaptar el contrato fijo de obra o servicio determinado del artículo 15 de la LET al sector de construcción. Así mismo la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción en su disposición adicional tercera lo posibilitaba haciendo referencia a objetivos como “mejorar su salud y seguridad laborales” “mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados en dicho ámbito de negociación”. En el caso de la referencia a la salud es de suponer que abogaba por el espíritu de la LPRL, y en el de la seguridad no está claro si se refiere solamente a la seguridad en su significado también de la LPRL o de la estabilidad laboral en el puesto de trabajo. Continúa avalando la singularidad de esta figura contractual al aseverar que " la negociación colectiva estatal en el sector de la construcción podrá adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado prevista con carácter general mediante fórmulas que en dicho ámbito de negociación garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores, en términos análogos a los actualmente regulados". Entiendo que se está refiriendo al ya vigente contrato de fijo de obra herencia del de la Ordenanza de 1970 y consolidado en la Ley 35/2010 antes citada.

Como podemos observar de la lectura detenida de la disposición adicional tercera de la Ley 35/2010 esa capacidad para adaptar el contrato de obra del artículo 15 del ET es únicamente atribuida al CGSC y bajo el espíritu del artículo 82 del ET y siguientes. Es decir en el caso de la negociación colectiva, esa adaptación sería inviable a otros niveles. La Ley no lo contempla, reservándolo al ámbito estatal. Hay que decir que, en realidad, lo que hace esta normativa es dar carta de naturaleza a un contrato atípico que venía funcionando pacíficamente, tanto en la Ordenanza como en los Convenios Provinciales desde los años 70.

A pesar de que la Ley habla de adaptación, podemos considerar que lo que se crea es una nueva figura contractual, un contrato renacido híbrido entre semifijo, temporal y de obra o servicio con características comunes a todos ellos. El hecho es que se aleja del precedente de la Ordenanza que

con el tiempo devenía en fijo de plantilla. La característica más sorprendente es su originalidad, encajado por la nueva legislación como contrato de obra. Bajo la denominación “de obra” se producen novaciones en otras obras o centros de trabajo sin perder su consustancialidad.

Se introdujo una cláusula en el contrato tipo del convenio que señalaba la posibilidad de poder prestar servicio en diferentes obras. Más tarde se introdujo la necesidad de que existiera un pacto expreso para dicha novación. El desconocimiento de este cambio en el convenio se tradujo en sentencias calificando los despidos posteriores como improcedentes al no haberse realizado el pacto expreso y haber confiado en el genérico regulado con anterioridad, en el que bastaba que esa autorización genérica figurara en el contrato inicial.

- **Forma y objeto**

El artículo 42 de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 28 de agosto de 1970 decía:

“Los contratos para trabajo fijo en obra determinada son exclusivos de la Construcción, y tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado. Este contrato se realizará siempre por escrito, y será visado por el Sindicato. Se entenderá que es personal “fijo de obra” todo el que se halle al servicio de la Empresa que, no siendo fijo de plantilla ni interino, llegue a alcanzar un mínimo de ciento veinte días en sus relaciones de trabajo.”

La Ordenanza da un trato de preferencia exclusivo a este tipo de contrato en relación a contratos eventuales vigentes en la época que según la redacción de la Ordenanza no podían tener más de 119 días de duración en la Construcción y Obras Públicas y de 90 días para las demás actividades de la ordenanza.

En la Ordenanza se establecía que se convertían en fijos a partir de los dos años y este contrato estaba limitado al personal a pie de obra, exceptuando a los técnicos. El efecto rebote de este garantismo se traducía en que los empresarios computaban cuidadosamente los plazos para proceder al despido del trabajador en lugar de su conversión a fijo de plantilla.

Esta regulación no era más que la plasmación de una costumbre y tradición que reflejaba una antigua normativa, como era la Ordenanza de Trabajo de la Construcción Vidrio y Cerámica de

1970 que siguió vigente en algunos de sus apartados hasta hace muy pocos años en lo referente a categorías profesionales y al capítulo relativo a la seguridad e higiene (capítulo XVI).

Con la transición de la dictadura al sistema democrático y en la redacción de los convenios colectivos, el artículo 42 de la Ordenanza pasa a transcribirse en los convenios colectivos provinciales, que en el de Zaragoza era el artículo 12 y que obligaba a la utilización del modelo que se anexaba al convenio y que debía ser firmado en presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, (presencia que debía procurar la empresa), y una vez sellado por la correspondiente Oficina de Empleo debía ser entregada una copia del mismo al trabajador en el plazo de quince días. Este artículo desapareció del texto de los Convenios Provinciales a la firma del I CGSC en 1992 al pasar a ser una competencia de dicho Convenio General.

La singularidad del sector había consolidado durante años la utilización de este tipo de contrato¹⁰ por la seguridad que aportaba tanto al empresario como al trabajador. Las diferentes especialidades dentro del mundo de la construcción (albañiles, encofradores, ayudantes de oficio, operadores de maquinarias, etc.) conocían por sus experiencia laboral precedente la duración de los trabajos de su especialidad (cláusula específica en dichos contratos). Su contrato terminaba, aunque la obra continuara viva, al finalizar los trabajos de su especialidad, apartado 6 del artículo, en el centro de trabajo para el que habían sido contratados y que suponía un periodo de trabajo cierto. Un operador de grúa torre, conocido comúnmente como “gruista” tenía asumido que cuando los trabajos ejecutados a través de dicha herramienta o maquina dejaban de ser necesarios. Esta observación que se contemplaba en el contrato de fijo de obra de la construcción que ya aparecía en el anexo del convenio desde sus inicios en convenios provinciales, era importante. Era frecuente el error de utilizar el modelo que proporcionaba el Instituto Nacional de Empleo, hoy día SEPE, modelo de contrato de obra o servicio general, modelo que no contemplaba esta cláusula de duración de los trabajos de sus especialidad y este final paulatino de los trabajos. Al finiquitar los contratos de obra se producían las demandas por improcedencia dado que la obra no había terminado, ocasionando conflicto a la hora de indemnizar. El actual modelo es el regulado por el artículo 24 del V CGSC.

Así el Artículo 24 del V Convenio General de Sector de Construcción establece el contrato fijo de obra citando que la Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación

¹⁰ Modelo de contrato publicado en el Convenio Provincial de Zaragoza 1980 DOC 2 Anexos

en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T. De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito. Con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del presente Convenio General.. Por lo tanto 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 periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 22 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 27 del presente Convenio.

- **Sucesivos centros de trabajo en una misma provincia**

En el Art. 24 3. se cita que, sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar 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, nunca de forma simultánea, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el apartado 1.a) párrafo primero del artículo 15 del E.T. como en el apartado 5, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de «fijos de obra».

Esta posibilidad de utilizar el pacto para trabajar en cada uno de los distintos centros sucesivos que define el artículo 24 en su apartado 3 y cuyo modelo de pacto está reflejado en el anexo del convenio colectivo ANEXO II, supone también, posiblemente una manera de evitar (aunque esta redacción es anterior) lo que regula el art 15.5 del ET a partir de la Ley 43/2006 al hablar de que se hayan celebrado “dos o más contratos temporales” en el espacio de treinta meses la transformación de la naturaleza jurídica de este contrato.

El convenio ofrece un modelo sencillo de pacto a tenor de lo establecido en el apartado 3 del artículo 24 para el caso de que el trabajador sin perder la condición de fijo de obra continúe prestando sus servicios en otro centro de trabajo de la misma provincia de forma consecutiva y no simultánea

Modelo de renovación de contrato fijo de obra

EMPRESA.....

TRABAJADOR.....

CATEGORÍA.....

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo «.....» a partir del día de de 2.0.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en..... a..... de..... de 2.0.....

El trabajador,

La empresa,

- **La paralización**

La paralización también es un hecho diferenciante entre las dos modalidades contractuales. En el mismo artículo 24 se contempla el pacto de que si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. De esta manera el empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo. Este supuesto no es aplicable cuando la paralización es por causa de conflicto laboral.

En el CGSC se contempla la circunstancia de la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajeno a su voluntad, cuando las circunstancias ajenas al empresario y trabajador así lo aconsejen. Esta suspensión es de naturaleza jurídica dudosa, es atípica ya que el ET no la contempla y parecería más una extinción contractual sometida a condición, que propiamente una suspensión.

- **Cese e Indemnización**

Diferente tratamiento tienen el contrato de obra o servicio y el de fijo de obra. La diferencia radica en el preaviso, que en este último se producirá siempre con 15 días de antelación, y siempre por escrito, a la fecha de fin de contrato, y en el contrato de obra o servicio solo se especifica este preaviso por escrito cuando el contrato es de una duración superior al año.

En el apartado 6 del artículo 24 se establece que el cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución

real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese. El apartado 8 del mismo artículo aclara que en todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del E.T., se establece una Indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

En la transición de los convenios provinciales al CGSC había regulada una indemnización superior (Convenio Provincial de Zaragoza) cuando el contrato de una obra excedía de los dos años de duración. En ese caso la indemnización no podía ser inferior al importe de un mes de salario real por cada año de duración o fracción superior a un semestre. Es decir, al menos 30 días de indemnización por año. Convenio Provincial de Zaragoza BOP N° 60 de 12-III-1980. Art. 16.

Este caso de indemnización superior desaparece al redactar el Acuerdo Estatal Sectorial de la Construcción de 1989 de 24 de febrero. En su artículo 8, se redacta prácticamente el texto del artículo vigente de contrato para fijo de obra.

Diferentemente a otros convenios, para el Contrato para la formación en el artículo 25, que recoge las otras modalidades de contratación, contempla una indemnización del 4,5 calculado sobre los conceptos de las tablas salariales especificadas para este tipo de contrato, devengados durante la vigencia del citado contrato para la formación

No me consta que se indemnice en otros sectores el fin de contrato de Formación.

En el tiempo posterior al preaviso de fin de contrato y hasta el fin del mismo, el trabajador dispone de una licencia para la búsqueda de un nuevo trabajo, remunerada por el empresario.

Los trabajadores, en el transcurso del tiempo del contrato, conocían las probabilidades de suscribir nuevos contratos en futuras obras de la empresa en la que se encontraban, recibiendo al final de

contrato la consiguiente indemnización que en la Ordenanza ya ascendía al 4,5% y posteriormente, a partir de la firma del IV CGSC BOE 17/08/2007, pasó a ser del 7% del salario anual de la tabla de convenio y que sería en total el equivalente a una mensualidad (Total anual / 14 pagas = 7,14%).

Esta indemnización por fin de contrato es muy superior a los once días de salario por año trabajado que regula el contrato de obra convencional en 2014 y superior incluso a los 20 días que contempla la legislación para el despido objetivo ya que pueden suponer cerca de 26 días de salario para alguien cuyo salario real sea el estipulado en las tablas de convenio. Esta diferencia fue fruto de la negociación colectiva como reivindicación por la parte sindical debido a la configuración especial de dicho contrato. Aun hoy en día los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por interinidad, incluso los de puesta a disposición de estas con esta modalidad contractual también tienen contemplada dicha indemnización del 7% citado anteriormente (Art. 25 CGSC).

- **No concatenación de contratos**

Independientemente de que en el apartado 4 del artículo 24 y a tenor de lo dispuesto en el Artículo 22 del convenio como definición de puesto de trabajo se regule que no se producirá la sucesión de contratos, la contrapartida está, seguramente, en la indemnización tan alta establecida, que ya he comentado.

24. 4. Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

Este aspecto aparecía en el CGSC anteriormente a la a la reforma laboral de 2010 y ha sido reafirmado en la propia ley, seguramente como fruto de un pacto con los agentes sociales.

CUADRO COMPARATIVO DE CONTRATOS DE OBRA

	CONTRATO DE OBRA O SERVICIO	CONTRATO FIJO DE OBRA
CONCATENACION	CONCATENACION art. 15.5 ET	NO CONCATENACION
OBJETO	UNA SOLA OBRA	EXTENSION A OTRAS OBRAS
SECTOR	GENERAL	EXCLUSIVO CONSTRUCCION
DURACION	FIN DE LA OBRA	FIN DE LA ESPECIALIDAD
DURACION	DURACION MAX 3 AÑOS	POSIBILIDAD DE 3 + FIN DE ESPECIALIDA ULTIMA OBRA
SUSPENSION	SUSPENSION ART 45 Y 46	MAS CAUSAS DE SUSPENSION PARALIZACION
INDEMNIZACION	12 DIAS	7% TABLAS (APROX 26 DIAS SALARIO)
PREAVISO	PREAVISO CESE SI + DE AÑO	PREAVISO SIEMPRE

- Análisis de su utilización en el sector. ¿Un contrato fijo o temporal?**

Ha sido siempre y es el contrato más utilizado en el sector. El 85 % de los contratos temporales celebrados en el mismo son celebrados bajo esta modalidad, según el SEPE, porcentaje que no varía apenas en las diferentes coyunturas económicas desde que está vigente. Evidentemente es fundamentalmente un contrato diseñado para el personal que realiza su prestación “a pie de obra”. Lamentablemente los contratos de fijo de plantilla se utilizaron también con asiduidad para el personal administrativo y técnico, aunque algunas sentencias nos muestran que se ha llegado a utilizar hasta para el puesto de Jefe de Personal con objeto de la organización y estructuración de los Recursos Humanos del centro. En Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias (STSJ Canarias 15 de junio 2006 (JUR 2006, 226101)) se consideraba su despido por fin de obra como improcedente al considerarlo tarea habitual y ordinaria de la empresa¹¹.

¹¹ Lafuente Pastor V. y otros autores La Subcontratación en el Sector de la Construcción Pag 132.

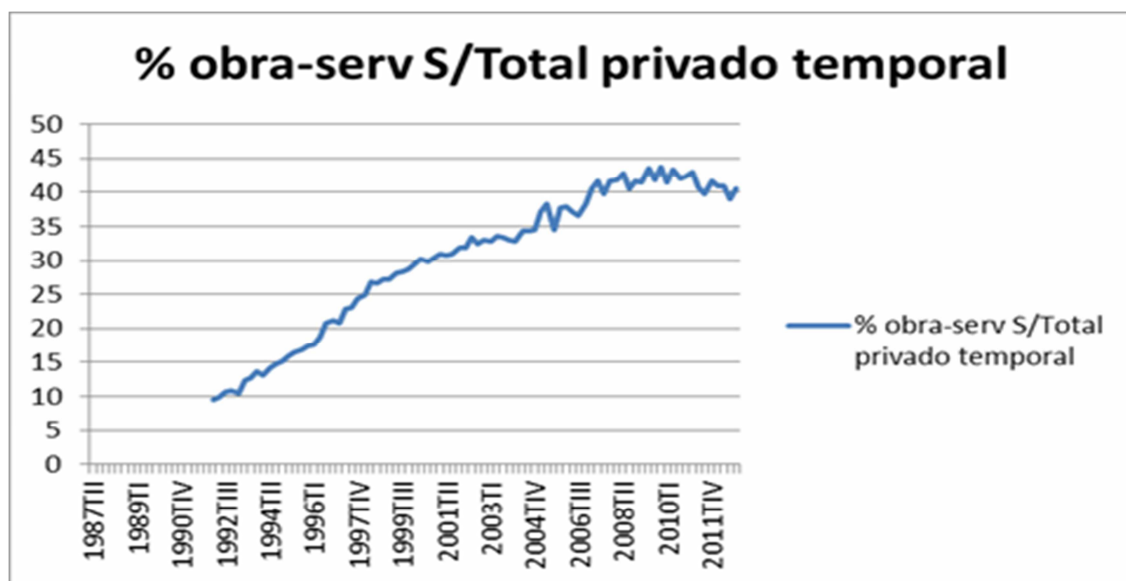
En los periodos de mayor estabilidad del sector (sin contar los de máximo auge 1996/2007) a los profesionales del sector experimentados y a los especialistas en cualquiera de sus facetas les era más interesante, en su mayoría, que incluso el fijo de plantilla o indefinido. Al finalizar cada uno de los contratos, si no se había optado por el cambio a otra obra pactado en el mismo artículo del convenio, ellos eran quienes tenían la posibilidad de negociar con la empresa nuevas condiciones laborales por encima de las posibilidades que hubieran tenido si fueran indefinidos. Recibían la indemnización y si no aceptaban las nuevas condiciones soportaban la espera acudiendo a la prestación de desempleo a la espera de mejores ofertas. No estaba en la imaginación de ningún profesional de los años 90 ni de principios del nuevo siglo la hipótesis de negociar condiciones inferiores ni situaciones de desempleo de larga duración. Tampoco estaba en la cabeza de quienes habíamos negociado el convenio durante décadas que habría descuelgues de convenio ni que se negociarían condiciones peores o la inaplicación de las ya pactadas, ya que el CGSC era considerado a tenor del artículo 3 de la LET como garantía de mínimos. Este aspecto ha cambiado a raíz de la última reforma laboral, en lo concerniente a la negociación colectiva. La crisis económica hace que estos conceptos tengan, casi, la consideración de máximos. Es por eso que la práctica habitual ha consolidado este tipo de contrato en el que tiene el empresario la posibilidad de pactar con el trabajador un desplazamiento geográfico, limitado a la provincia (que no encajaría en el contrato de obra convencional), para otras obras, sin transformar el contrato en indefinido y por una duración de hasta tres años, que podría ser superior incluso si la última obra a la que se desplaza al trabajador no ha finalizado antes de ese límite temporal. Evidentemente los traslados a otras obras para continuar la actividad y mantener la calidad de fijo de obra con el mismo contrato deben de ser sucesivos, no simultáneos, es decir debe terminar sus trabajos de la especialidad en una obra para poder ir a la siguiente y no regresar o simultanear los trabajos con la anterior. En el desarrollo histórico de la negociación colectiva, desde los años 70 hasta la fecha, no ha aparecido ninguna iniciativa sindical importante decidida a limitar la utilización del contrato fijo de obra del sector de la construcción. Únicamente en la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción se tiende a potenciar el porcentaje de plantilla fija de trabajadores de las empresas de construcción en su artículo 4.4 para que a partir del trigésimo séptimo mes de entrada en vigor de la Ley, es decir a partir de noviembre de 2009 el porcentaje de trabajadores contratados con carácter indefinido en el seno de las empresas habilitadas para poder intervenir en el proceso de subcontratación, como contratista o subcontratista no sea inferior al 30%.

El RD 1109/2007 de 24 de agosto que desarrolla la Ley 32/2006 en su artículo 11 que trata sobre la calidad en el empleo de las empresas que deban estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas (obligatorio según la Ley) confirma lo regulado por la Ley, y regula el modo de calcular el porcentaje del 30% dentro de todas las modalidades de contratación y los requisitos de dichos contratos a dichos efectos (tiempo parcial, etc.).

Aunque la experiencia nos demostraba que las plantillas de las empresas estaban constituidas por los mismos trabajadores encadenando un sin número de diferentes contratos de obra, a efectos de una política de Prevención de Riesgos Laborales, era más conveniente consolidar un porcentaje de la plantilla con los contratos indefinidos, específicamente los de aquellos trabajadores con mayor riesgo de accidentes. Ese mismo espíritu era el de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006 que preconizaba el contrato de obra regulado por el Convenio General en aras de mejorar la salud y seguridad laborales. Estaba, pues en la idea de los negociadores del Convenio y de los autores de la Ley que el contrato de fijo de obra del sector de la construcción no era tan eventual como en otros sectores. Otro factor que incide en el aspecto de la seguridad y salud laboral en el sector es el de la Tarjeta Profesional, que aparece en otro apartado de este trabajo, en tanto en cuanto estaba pensada para garantizar la formación en prevención de riesgos laborales, la cualificación profesional y la vigilancia de la salud, tan importante en el sector.

Aun así, en el siguiente grafico (Grafico 1) se observa la evolución de la utilización del contrato (aproximadamente, ya que hay otros contratos eventuales, pero poco utilizados) desde la firma del primer CGSC, 1992, hasta la entrada en vigor de la Ley 32/006. El resultado posterior a la entrada de dicha Ley, 32/2006, sigue siendo fiable dado que los datos son porcentuales a la contratación, es decir aunque haya disminuido a partir de 2007 la actividad en el sector. En el siguiente grafico (Grafico 1 bis) se demuestra cómo se acerca a la media de contratación temporal general y a la de otros sectores como Comercio y Hostelería.

Gráfico 1

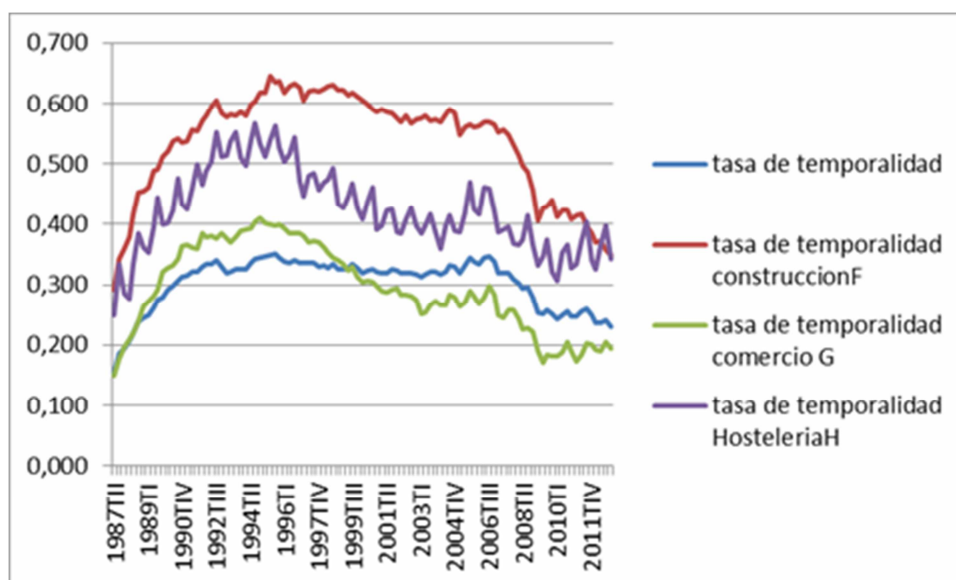


Evolución del empleo temporal en España en las dos últimas crisis

www.fes-web.org/uploads/files/modules/.../994.doc

Raúl Lorente Campos Departament de Sociologia i Antropologia Social, Universitat de València a Raul.lorente@uv.es

Gráfico 1.bis



Evolución de la tasa de temporalidad general, de la construcción, hostelería y del comercio

Fuente: EPA (INE) desde II trimestre 87 hasta IV 2011

En el gráfico 2 se puede observar como durante este periodo, la mayor parte del empleo del sector es temporal. También destaca la gran sensibilidad al ciclo del sector, expandiéndose de forma muy acentuada en las expansiones económicas y contrayéndose igualmente de forma muy pronunciada en las crisis. En la crisis de inicio de los 90 vemos como la mayor parte del empleo destruido es indefinido, mientras que en la crisis actual, dadas las proporciones que adquirió el empleo temporal, éste se ha visto arrasado desde 1.218.000 asalariados temporales en 2007 hasta apenas 257.000 en 2012. El empleo indefinido del sector también se ha visto menguado con la última crisis pero en una proporción claramente menor mostrando que el ajuste se ha realizado primero en los trabajadores eventuales.

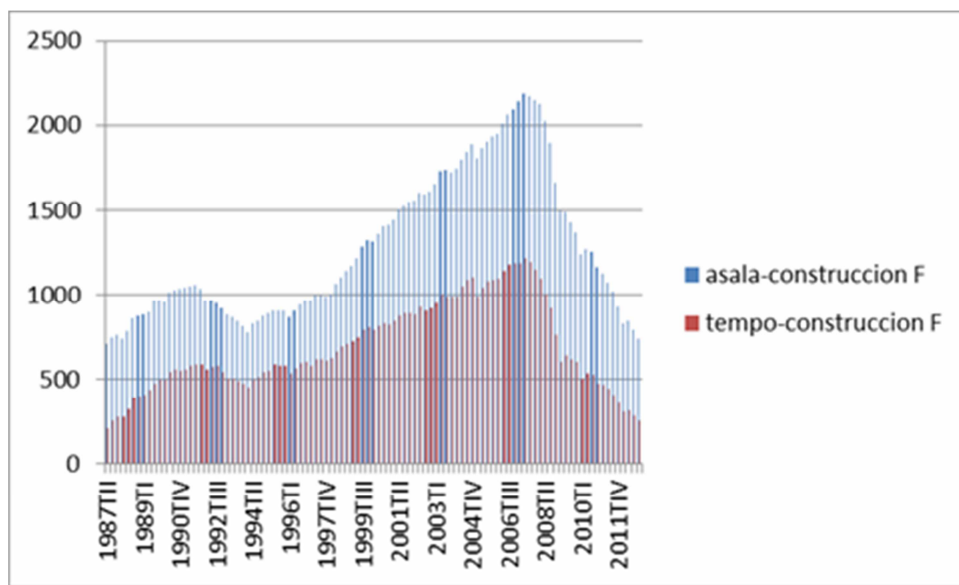


Gráfico2. Evolución del empleo asalariado en el sector de la construcción

Fuente: EPA (INE) desde II trimestre 87 hasta IV 2011.

6. EL FINIQUITO

En el desarrollo de las negociaciones de los Convenios Provinciales apareció, a finales de los años ochenta, la reivindicación sindical de un modelo de recibo de finiquito que pudiera ser elaborado con un control imparcial para garantizar que el fin de la relación laboral y la firma del recibo de finiquito se producía en un periodo de tiempo razonable y que se ajustaba a lo dispuesto en la legalidad vigente. El problema era que en el seno de algunas empresas, con pocas garantías sindicales, se presionaba a los trabajadores para firmar un finiquito en blanco al mismo tiempo que firmaban el contrato, y posteriormente se rellenaba por el empresario a su voluntad.

En el año 1990 se pactó la redacción del art. 18 del Convenio Provincial de Zaragoza “El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

El recibo de finiquito será expedido por la Federación de Empresas de la Construcción de Zaragoza, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero del presente artículo.

El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.”

La Organización Empresarial se limitaba a ser garante de la fiabilidad en la fecha, no visaba el contenido, para evitar los finiquitos antedatados y por ende abusivos.

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Nº.....

Recibo de finiquito

D. que ha
trabajado en la Empresa desde
..... hasta con la categoría
de declaro que he recibido de
ésta, la cantidad de..... Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en
la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la
relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada
más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En..... A..... De..... De.....

El trabajador,

El trabajador (1)..... usa de su derecho

A que esté en la firma un representante legal

Suyo en la empresa, o en su defecto un repre-

Sextante sindical de los sindicatos firmantes

Del presente Convenio.

(1) Sí o No

7. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El artículo 10. 3 de la Ley 32/2006 Reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción habilita a la negociación sectorial de ámbito estatal para que regule la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador en Prevención de riesgos laborales en el sector. De ahí nace la TPC, Tarjeta Profesional de la Construcción, como herramienta para que la empresa, en cumplimiento del apartado 1 del mismo artículo, vele para que todos los trabajadores tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función, en dicha materia.

La finalidad de la TPC es acreditar, entre otros datos, la formación específica del sector recibida por el trabajador en prevención de riesgos laborales. No es la única forma de acreditación, sino sólo una forma o modalidad de acreditación. No afecta a la carga procesal de los empresarios de acreditar en su caso el cumplimiento de las obligaciones de formación en materia de prevención de riesgos (art. 19 LPRL y 10.1 LSSC), dado que no solo debe haber formación para la categoría y el puesto, sino también para la función a desempeñar dentro de las distintas que se pudieran presentar dentro de la labor a ejecutar y que debe de estar documentada en el Plan de seguridad de la Obra, y esto es por lo que el empresario debe velar por su cumplimiento a tenor de lo dispuesto en el artículo 10.1.

La TPC se expide por parte de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC) con la acreditación de la formación inicial. La TPC no es una forma de habilitación de la contratación laboral o de acceso a la profesión. Su solicitud es facultativa para el trabajador en aras a criterios económicos y de agilidad en la contratación, su posesión por parte del trabajador no le da derecho exclusivo o preferente de contratación, pero la realidad ha demostrado que en la certificación de la formación, la acreditación no solo a través de la tarjeta, pero si como parte de ella, evita al empresario la tarea de tener que formarle y dedicar el tiempo indispensable a ello, cuando la urgencia en la ejecución de algunos trabajos que facilitan el progreso de otros profesionales en la obra le acarrearán consecuencias económicas, organizativas y productivas.

Otro aspecto a tener en cuenta, es la acreditación de la vigilancia de la salud. En la TPC se debería reflejar la superación de los distintos reconocimientos periódicos que la Ley regula para los trabajadores, además de los reconocimientos iniciales. En diversas ocasiones, un mismo profesional puede suscribir varios contratos de obra a lo largo del año. En concreto algunos profesionales cuya

presencia en algunos tajos es corta por su especialidad, y que puede llegar a trabajar para distintas empresas, debería de someterse a los reconocimientos iniciales obligatorios previos a la contratación. Esto puede subsanarse a través de esta mencionada TPC. El aspecto que los sindicatos utilizaron al inicio de su creación era que su posesión eximía de la superación del periodo de prueba para los trabajos de la categoría profesional contratada. Esta garantía fue foco de discusiones profesionales, dado que no era obligatoria su exhibición a la hora de la firma del contrato y así mismo el periodo de prueba no solo contempla la profesionalidad documental, si no otras actitudes y aptitudes que no es necesario esgrimir como superadas o no, dado que no es necesario justificar por parte del empresario los argumentos de la no superación del periodo de prueba por parte del trabajador. Evidentemente el argumento cumplía su labor motivacional, aunque fuera interesada, dado que los trabajadores accedían de una manera más motivada a los cursos que la soportaban.

El punto 2 del mismo artículo también capacita al CGSC a establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad, y de eso trata el capítulo III del V CGSC que desde el artículo 138 en adelante regula los ciclos formativos y detalla minuciosamente los contenidos en función de los puestos de trabajo y categorías reguladas en el convenio. El artículo 113 del V CGSC establece la constitución y funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, y el 118 desarrolla el contenido del OPPC, Organismo Paritario para la Prevención en Construcción, que como órgano específico sectorial de prevención, tiene como cometidos, el seguimiento de la accidentabilidad laboral en el sector, la elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales, visitas a obras con el fin de proponer soluciones para la disminución de la accidentabilidad, y la organización y desarrollo de la formación itinerante a pie de obra. El artículo 135 recoge la composición y funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el trabajo.

Todos estos órganos están integrados y dependen de los órganos de gobierno de la Fundación Laboral de la Construcción.

La Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias se creó el 14 de junio de 1988, fruto del pacto fundacional en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo para la Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias para 1988 y 1989.

Dicho Convenio fue suscrito por la representación empresarial Confederación Asturiana de la Construcción (CAC) y la Asociación de Promotores y Constructores de Edificios Urbanos de Gijón

(ASPROCON), así como por la representación de los trabajadores Federación Asturiana de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (desde mayo de 1998, MCA - UGT) y Sindicato Regional de Construcción y Madera de CC.OO. (hoy, Federación Regional de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras, FECOMA ASTURIAS - CC.OO.).

En noviembre de 1992, los miembros de la Comisión Paritaria, formada al amparo del artículo 21 del I Convenio General del Sector de Construcción, firmaban en Madrid los Estatutos de la recién creada Fundación laboral de la Construcción. Se publicaron en el BOE de 13 de enero de 1993. Por tanto, la Fundación de Asturias se constituyó en pionera de la FLC Estatal.

La constitución de FLC, experiencia paritaria pionera en España respecto del resto de sectores, financiada en gran parte por las cuotas del 0,25 de la masa salarial de las empresas, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social, fue consecuencia de varios factores como era la necesidad de un buen clima de relaciones laborales en el sector en la construcción de España con el reto de afrontar la solución de los problemas comunes a empresarios y trabajadores.

8. Las ETT

A lo largo de la historia de las Empresas de Trabajo Temporal en España han tenido limitado su campo de aplicación en el sector de construcción y han sido vistas con recelo por los agentes sociales. Desde la entrada en vigor de la Ley 14/1994 el argumento ha sido siempre el riesgo inherente de la actividad. Evidentemente no podía ser solo este el argumento dado que en el sector se realizan una multitud de tareas que no son especialmente de mayor riesgo que otras que se realizan en la industria y el sector servicios y que implican peligros de intoxicación, alergias, riesgos eléctricos, de amputaciones, tóxicos, etc. y que debían de ser evidentemente objeto de medidas de prevención en base a la información y a la formación de la que no están carentes las actividades que sí utilizan de este tipo de ETTs. En el RD 1627/ 1997, en su anexo II se exponía las actividades a las que no se podía aplicar el servicio de las ETT. El artículo 8 del RD 216/1999 de 5 de febrero sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT también limitaba esa actividad a este tipo de empresas en su apartado a) al referirse igualmente al anexo II del 1627/1997.

Las razones añadidas tenían que ser otras, incluida la ya descrita variedad de contratación posible dentro del sector y en especial a través del contrato de fijo de obra que tanta utilización ha tenido en el sector como demuestran las estadísticas del SEPE con una incidencia muy superior al resto de sectores que aplican así mismo el contrato de obra o servicio determinado. No es posible diferenciar en las citadas estadísticas del SEPE entre los dos tipos de contrato, de contrato de obra y de fijo de obra, al no diferenciarlos en su base de datos, pero es de sobrentender que los contabilizados en construcción son casi totalmente del tipo fijo de obra.

La reforma laboral de la Ley 35/2010 dispone que los sectores que estaban excluidos por razones de seguridad justifiquen, argumenten o razonen las actividades que deben de limitarse al ámbito de aplicación de actividad de las ETTs. Con el plazo límite de 31 de marzo de 2011. A raíz de esta reforma, los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CC.OO. y las organizaciones patronales como la CNC dispusieron de un plazo de negociación contra reloj que finalizaba en marzo de 2011 para pactar las actividades que podrían desarrollar los trabajadores que las Empresas de Trabajo Temporal contrataran para las empresas del sector a través del contrato de puesta a disposición. La incorporación a nuestro derecho de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008 era la causa de este plazo de negociación de la estructura de negociación del CGSC, ya que liberalizaba el acceso de la ETTs al sector productivo.

El artículo 4 trata de la revisión de las prohibiciones o restricciones y especifica que deberán estar justificadas exclusivamente por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos. En caso de que dichas restricciones o prohibiciones estén establecidas en convenios colectivos, los interlocutores sociales que hayan negociado el acuerdo correspondiente podrán efectuar la revisión a la que se refiere el apartado 2.

Con fecha de 28 de marzo de marzo de 2011 se dio por terminada la negociación y se levantó acta de los acuerdos llevados a cabo durante ese periodo de negociación y que definieron las limitaciones absolutas o relativas razonadamente de cada uno de los puestos de trabajo de los establecidos en el CGSC.

La resolución de 5 de abril de 2011 de la Dirección General de Trabajo, publicada en el B.O.E. de 15 de abril de 2011 detallaba los aspectos de aquellos acuerdos y la modificación del entonces IV Convenio General del Sector de Construcción (CGSC) como eran, la incorporación del anexo VII al Convenio en el que se detallaban los argumentos bajo criterios del espíritu de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales para excluir algunos puestos de trabajo de manera absoluta de la posibilidad de ser objeto del contrato de puesta a disposición y, los puestos de trabajo que tenían una limitación relativa. Aquellos puestos de trabajo no referenciados en el citado anexo VII podían ser objeto de dicho tipo de contratación. 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.

Así mismo se modificó el art 21 de IV CGSC para incluir el apartado 3 de “otras modalidades de contratación” por el cual las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición. De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio están autorizadas para celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que

expresamente se determinan en el Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos.

Como consecuencia, las ETT deben así mismo cumplir con los requisitos generales que marca la Ley y además de tener auditados sus servicios de prevención han de contar con un Comité de Seguridad y Salud compuesto por al menos cuatro delegados de prevención.

En general, su acceso o no a las obras va a depender de si el puesto de trabajo supone realizar tareas consideradas como de especial riesgo según los anexos II del RD 1627/1997 y RD 39/1997.

9. EL DESCUELQUE

Tras la última reforma laboral de la Ley 2/2012, la nueva configuración del descuelgue supone para la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa una limitación muy importante a su poder regulador. El legislador trata de dotar a la empresa de una mayor “flexibilidad” (en la reforma de 1994 era “adaptabilidad”) para inaplicar diversos aspectos, como el salarial, el régimen de trabajo a turnos, el horario y distribución de la jornada de trabajo, y el sistema de trabajo y rendimiento. Para ello, bajo una perspectiva de requisitos y previsiones muy genérica y amplia, el empresario, simplemente debe pactar con los representantes de los trabajadores existentes en la empresa, o incluso, cuando no los hubiera, con una comisión designada según el artículo 41.4 del E.T. Esto último demuestra el interés del legislador en vaciar de contenido la negociación colectiva.

El concepto del descuelgue salarial ya lo introdujo, el anteriormente citado en este trabajo, Acuerdo Marco Interconfederal sobre la Negociación Colectiva de 1980. Evidentemente con un carácter mucho más rígido del actual, pero existente. Siempre ha podido aplicarse, pero bajo la supervisión de las partes del convenio colectivo estatutario.

La finalidad del descuelgue, en teoría, es el mantenimiento del empleo, la evitación del despido colectivo. Lamentablemente, no existen las garantías suficientes para comprobar que dicho descuelgue proporciona los efectos necesarios para dicho objetivo. También se observa en la práctica, que en el acuerdo de la inaplicación del convenio en materia salarial, se suele introducir la cláusula de que todas las contrataciones posteriores se regirán por las nuevas condiciones salariales pactadas y no por las tablas del convenio inaplicado. Estaríamos pues, ante una visión distinta de la filosofía de la búsqueda del mantenimiento del empleo, que sería la de potenciar una competitividad de la empresa frente a otras que si mantengan las condiciones del convenio, es decir, basada en la precariedad salarial.

La crisis ha hecho que la destrucción de empleo en el sector haya sido muy alta, y difícilmente valorable la eficacia del descuelgue como agente paliativo de dicha destrucción. A tenor de las comunicaciones efectuadas a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Zaragoza, debemos afirmar que es un recurso muy poco utilizado. En el periodo 2012/2015 solo se ha computado

veintinueve casos¹². Es poco significativo dicho número, frente al objetivo que suponemos tenía el legislador de degradar las condiciones salariales vigentes.

En la práctica, esa degradación se ha producido, pero no por esa vía, sino por la dramática caída de la actividad en el sector. En puestos de trabajo tan significativos como Encargado de obra, que en el año 2007 en Zaragoza se solían alcanzar los cuarenta y cinco mil euros anuales brutos, han pasado a aceptar, cuando son contratados con la misma categoría profesional, el salario de convenio de tabla diaria de veinticinco mil brutos anuales, sin descuelgue. Esto supone un 45% de disminución de salario. El Oficial 1ª de oficio que alcanzaba salarios pactados por actividad normal, no a destajo o a tarea, en torno los treinta y cinco mil euros brutos anuales, se contrata en la actualidad, sin descuelgue, por veintitrés mil anuales brutos, esto es un 34% menos. Los porcentajes varían en los diferentes oficios y categorías, pero sustancialmente a la baja. Como ya he citado en otro apartado del trabajo, nadie pensó jamás que las tablas de convenio serían un máximo a desear por el trabajador y no un mínimo del que partir a la hora de firmar un contrato de trabajo.

Es significativo el hecho de que un porcentaje altísimo de los descuelgues analizados, más del 90% han sido pactados con los miembros de la Comisión “ad hoc” y no con representantes legales de los trabajadores. También destacamos el amplio abanico de porcentajes de la disminución salarial, que abarca desde la pura congelación hasta el 36%.

Finalmente, subrayar que algunos acuerdos abordan materias de descuelgue prohibidas, como las dietas y locomoción, o establecen periodos indefinidos de aplicación.

¹² Ver tabla nº 1

TABLA 1

Comunicaciones de inaplicación a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Zaragoza

EMPRESA	FECHA INAPLICACION	MATERIAS IMPLICADAS	PERIODO	INTENSIDAD DE LA INAPLICACION	OTROS CONCEPTOS
1	nov-14	TABLAS	31/12/2015	25 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
2	nov-14	TABLAS	31/12/2015	28 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
3	nov-14	TABLAS	31/12/2015	25 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
4	oct-14	TABLAS	31/12/2016	36 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
5	oct-14	TABLAS	31/12/2016	36 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
6	jul-14	TABLAS	31/12/2016	15 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
7	ago-14	TABLAS	31/12/2016	36 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
8	may-14	TABLAS	31/12/2015	ENTRE EL 5% Y EL 21%	DEPENDIENDO DE CATEGORÍAS
9	may-14	TABLAS	31/12/2015	25 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
10	feb-14	TABLAS	31/12/2015	CONGELACION SALARIAL	HORARIOS, ¿DIETAS Y LOCOMOCIÓN?
11	mar-14	TABLAS	31/12/2015	8 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
12	feb-14	TABLAS	31/12/2015	CONGELACION SALARIAL	HORARIOS, ¿DIETAS Y LOCOMOCIÓN?
13	ene-14	TABLAS	31/12/2016	15 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
14	ene-14	TABLAS	31/12/2014	5,5 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
15	ene-14	TABLAS	31/12/2014	CONGELACION SALARIAL	
16	ene-14	TABLAS	31/12/2016	25 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
17	jul-13	TABLAS	31/12/2016	10 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
18	jun-13	TABLAS	30/06/2014	20 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
19	jun-13	TABLAS	31/12/2016	35 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
20	jul-13	TABLAS	31/12/2013	17 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	POR ELIMINACIÓN PAGAS EXTRAS
21	may-13	TABLAS	31/05/2014	9 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
22	abr-13	TABLAS	INDEFINIDO	30 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
23	abr-13	TABLAS	INDEFINIDO	30 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
24	feb-13	TABLAS	31/12/2013	9 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
25	dic-12	TABLAS	31/12/2014	CONGELACION SALARIAL	
26	dic-12	TABLAS	31/12/2014	CONGELACION SALARIAL	
27	dic-12	TABLAS	31/12/2014	CONGELACION SALARIAL	
28	oct-12	TABLAS	31/12/2014	30 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	
29	oct-12	TABLAS	31/12/2014	30 % DE DISMINUCIÓN SALARIAL	

PROHIBIDO

Tabla de elaboración propia

10. VISION DE LOS PROTAGONISTAS DE LA EVOLUCION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR

REFLEXIÓN SINDICAL

CONVENIO PROVINCIAL ANTES DEL CONVENIO GENERAL

José Valenzuela Lianez formó parte de la comisión negociadora del Convenio Provincial de Construcción desde el año 1981 proveniente del sector de la madera en la reciente fusión de los dos sectores en el sindicato. De la mano de Floreal Torguet participo en todas las actividades sindicales de la transición hasta que en ese año asume la responsabilidad del sindicato. Recuerda que en aquellos años la negociación colectiva era más dura que en la actualidad con procesos negociadores largos y numerosas sesiones de negociación. Se tenía que recurrir con frecuencia a la convocatoria de huelga ante la postura de la patronal en dilatar las negociaciones y ante la falta de criterios homogéneos a la hora de afrontar las sesiones.

CONFLICTIVIDAD LABORAL CON LA CONTRAPARTE. UNIDAD SINDICAL

Eran plataformas muy amplias a negociar, no solamente salariales, se luchaba por mejoras sociales, consolidar derechos que se debatían en la política y en la sociedad del día a día. La falta de regulación llevaba a planteamientos muy dispares y la desconfianza entre las partes era grande, no como en la actualidad en la que la confianza es la base de la negociación. En ocasiones se recurría al Delegado del Ministerio de Trabajo con el fin de obtener acuerdos en conciliación o intermediación. Los sindicatos se movilizaban en la búsqueda de su espacio y eso se reflejaba en la negociación. Estaban presentes los sindicatos CC OO, CSUT, que entonces tenía una representación mayor que UGT, SU, USO y CNT en la mesa negociadora. Las diferencias entre ambos eran manifiestas. La patronal, al contrario permanecía muy unida y con una amplia promoción y participación de asociados y con el apoyo de profesionales de la asesoría laboral de la época que conducían con habilidad las sesiones de negociación, aportando solidez y viabilidad a las pretensiones de los empresarios.

RELACIONES LABORALES AÑOS 70, 80 Y EVOLUCION

Para Valenzuela, existen tres épocas diferenciadas en el proceso de la negociación colectiva en el sector. La primera del 76 al 82, que se caracteriza por ser un periodo de luchas sociales y entre los propios sindicatos por un espacio, en la que, en ocasiones no firmaban todos los sindicatos los acuerdos con la Delegación del Ministerio de Trabajo y la patronal. La segunda, desde el 82 al 92 como una época de asentamiento y homogeneización de los criterios y las bases de la negociación y que desemboca en una negociación colectiva nacional y el nacimiento del primer convenio estatal. La tercera época del 92 a la actualidad de consolidación de las relaciones laborales y sociales del sector y la creación de herramientas y entes de participación tripartita, FLC y acuerdos en materia de formación, seguridad y colaboración en otras materias que se consideran fructíferas por las partes y son modelo para otros sectores. En el caso de la FLC incluso con la ejecución de infraestructuras dentro de la misma, que se han llevado a cabo en época de crisis, como la construcción de sedes en diferentes delegaciones de las distintas autonomías.

VISION DEL CONTRATO DE OBRA

El contrato fijo de obra es el más importante en el sector y sobre todo a pie de obra. Nunca se ha cuestionado por la parte sindical porque aportaba equilibrio en el sector en todas las épocas económicas. Siempre ha estado bien regulado y reconocido por las partes y bien remunerado en su finalización. Ha evitado expedientes de regulación difíciles y conflictivos, y nunca se ha visto como un abuso de la contratación temporal. Solo se ha vigilado su utilización legal y perseguida el fraude de ley.

El finiquito era una de las partes de ese contrato que más preocupaba en las épocas de más debilidad económica. Se negoció la utilización del modelo que garantizara la fiabilidad de la liquidación, hasta el punto que en los despachos de asesoría sindical se confiaba a priori en la liquidación acompañada del modelo establecido en el convenio y expedido por la patronal, y se desconfiaba de aquellas que no lo acompañaban.

LA REFORMA LABORAL 2012

No ha afectado en demasía a un sector bien estructurado en su marco de negociación. La crisis ya había mermado al sector significativamente, pero no ha perjudicado a las relaciones sociales dentro del sector. El contrato de obra ha colaborado en la suavidad de algunas medidas y los acuerdos en materia salarial han sido lo suficientemente razonables para que no haya habido gran número de descuelgues dentro de las empresas que permanecen activas ni se han firmado un número significativo de convenios de empresa.

REFLEXIÓN EMPRESARIAL

CONVENIO PROVINCIAL ANTES DEL CONVENIO GENERAL

José de Buen, miembro de la Comisión Negociadora del convenio de la Construcción de Zaragoza desde su inicio en 1978 hasta la fecha presente. Es un empresario que dirige una pequeña empresa familiar desde hace más de 50 años.

Relata que fue invitado a formar parte de la misma a través de la visita de uno de los fundadores de la Asociación Provincial empresarial de Constructores. Se le ofreció incluso la posibilidad de abonarle el gasto de los desplazamientos para las reuniones, dado que él tenía su actividad fundamentalmente en Zuera, pero solo recibió estas percepciones en una ocasión.

En aquella época la necesidad de asociarse de los empresarios era acuciante. Era prácticamente una obligación empresarial para mantenerse vivo en el sector y obtener asesoramiento.

Recuerda que la Negociación Colectiva Provincial de la Transición era difícil, tensa. Se producían numerosas reuniones de la Comisión a nivel empresarial y con la parte social (hasta en la clandestinidad) donde la tensión verbal era frecuente. Se negociaban y se renegociaban numerosos puntos año tras año, en el que la rivalidad intersindical era manifiesta y en ocasiones se firmaba solo con una parte. Recuerda como muy tenso en especial un episodio en el salón de la Diputación Provincial de Zaragoza, donde los insultos hacían suspender la sesión en ocasiones para calmar la situación y con el afán de encontrar un acuerdo.

CONFLICTIVIDAD LABORAL CON LA CONTRAPARTE. UNIDAD SINDICAL

Considera que la parte sindical estaba muy preparada. Sus representantes venían muy bien informados de sus centrales y con una plataforma reivindicativa extensa y exigente, tanto en lo social como en lo económico, donde se exigían subidas salariales del 25 %, sobre todo porque la inflación era muy alta¹³. Considera que las plataformas de la parte empresarial no alcanzaban casi ninguno de sus objetivos. Era una actitud más bien de contención ante las exigencias de los representantes de los trabajadores. Recuerda en especial el fracaso práctico de uno de los aspectos del convenio provincial que no fue efectivo y que fue desapareciendo con el tiempo, como era las tablas de rendimientos, donde se hubiera premiado más al trabajador auténtico del sector frente a los trabajadores que acuden a la construcción en épocas de auge. Piensa que se limitó la productividad en favor de acuerdos muy generalistas y populistas. No recuerda ni conoce sentencias o demandas por estas tablas que estuvieron vigentes en su momento, que no solo hablaban del rendimiento sino también de la forma de acometer el trabajo, las funciones, etc.

La parte empresarial se vio obligada a contratar a prestigiosos asesores, expertos en derecho laboral en plena ebullición legislativa de la época. El pequeño empresario local necesitaba el apoyo de estos asesores como complemento a su preparación legal y procedimental, táctica y estratégica a la hora de negociar y coordinarse con los representantes de las empresas nacionales que, aun formando parte de la misma mesa negociadora, no tenían los mismos objetivos y necesidades. Se intentó crear una empresa común con una parte importante de empresarios locales que compitiera con las grandes empresas estatales, pero la forma de constituirla marginó a muchos pequeños empresarios que hubieran querido formar parte de ella. Considera que quizá su falta de participación les impidió tener a auténticos empresarios de la PYME del sector en sus puestos directivos. Consideraba que el campo de aplicación del convenio era muy amplio, que las condiciones de cada una de las actividades no son igual, pero venía marcado por la ordenanza fundamentalmente.

RELACIONES LABORALES AÑOS 70, 80 Y EVOLUCION

El paso a la negociación basada en acuerdos como el AMI o similares y posteriormente a la negociación colectiva estatal, desembocó en una negociación provincial muy limitada y en el fondo más cómoda.

¹³ DOC Artículo Heraldo de Aragón de 26 de noviembre de 1977

En relación a los años 70, 80, 90 etc. considera que en esos momentos la pyme del sector es la que creó empleo por su capacidad de adaptación a las necesidades de cada momento acometiendo las actividades más demandadas en cada época. Edificación, riegos, urbanización, restauración, etc. Esta última crisis es también financiera, muy financiera. Las otras no.

La FLC no la considera un acierto. No la considera útil para el empresario. No le gusta la formación del personal de oficio que se imparte. Opina que el oficio se aprende a través de la relación laboral, el aprendizaje antiguo. Las condiciones que se dan en un tajo, no se dan en una nave de formación.

VISION DEL CONTRATO DE OBRA

Considera que es la herramienta fundamental en la contratación. Se ajusta a las necesidades del sector y nunca le han aportado conflictividad. La veía bien aceptada por los trabajadores y sindicatos.

LA REFORMA LABORAL 2012

Como reformas laborales solo valora la primera tras la implantación de la democracia, la de la asociación empresarial y sindical. Antes apenas se relacionaban y estaba prohibido cualquier objetivo distinto del productivo. El sindicato vertical, a su juicio era potente y defendía en lo básico, no en lo político, al trabajador. Nunca ganó ningún juicio de los que tuvo su familia entonces con trabajadores. Posteriormente sí.

Valoró positivamente las opciones de descuelgue del convenio, aunque no lo ha utilizado hasta hace muy poco.

No cree en el convenio de empresa, el convenio general es el marco. Los pactos personales son el medio adecuado para complementar e incentivar la productividad.

11. Conclusiones

En la actualidad, en el sector de la construcción, podemos afirmar que la Negociación Colectiva goza de buena salud. Las buenas relaciones entre las partes, el frecuente contacto a través de todos los entes que se han ido creando, fruto de dicha negociación, además de la interlocución permanente de las comisiones paritarias del CGSC, hacen que los acuerdos se obtengan de una manera rápida y eficaz, sin las demoras que originan tensiones y desconfianzas mutuas. Estamos ya en el V CGSC, en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016.

Estaríamos en una fase en la que la negociación colectiva ha pasado de ser una herramienta para canalizar el conflicto a ser un medio de integración. A pesar de que en los últimos años de la crisis, el papel de los sindicatos está pasando por una etapa de revisión, debido a la bajada de la afiliación, a las campañas de descrédito potenciadas por los medios de comunicación y a algunas malas conductas en el seno de algunas federaciones sindicales, la dificultad no solo por obtener nuevos retos, sino por mantener las conquistas del siglo XX, no ha mermado el mutuo entendimiento en los agentes sociales del sector.

De la entrevista con los protagonistas de la negociación del Convenio Provincial de Zaragoza que aún permanecen activos dentro de sus actividades, podemos obtener una valoración importante de los puntos sustantivos de la evolución de dicha negociación.

Ambas partes recuerdan la dificultad de la negociación en su origen debido a varias circunstancias. Primero, la situación política y económica de la transición, segundo, la ausencia de regulación y la desconfianza entre las partes. Ambos recuerdan sesiones interminables de negociación con tensiones entre las partes sindicales y los representantes de los empresarios, y entre los propios sindicatos en algunos periodos. Para el empresario que tenía que negociar era inasumible la cantidad de horas que tenía que dedicar a esta labor, aun con el ofrecimiento de ser compensado por ello. La figura del asesor o especialista cualificado era necesaria, no solo por este aspecto, sino por la capacidad demostrada por los representantes sindicales y la calidad de su formación en asuntos laborales.

Recuerdan el paso a la negociación del convenio a nivel nacional como un paso adelante en la paz social y en el entendimiento y confianza entre las partes, y en la economía de esfuerzo, al negociar una pequeña parcela del convenio, que a su vez, comprendía más aspectos.

Los dos reconocen la utilidad del contrato de fijo de obra y su gran valor dentro del sector. Señalan su operatividad, su versatilidad y reconocen que ha sido el contrato estrella en la construcción.

Ninguno le ve inconvenientes. Discrepan solamente en la utilidad de la FLC. La parte sindical la ve como un logro, como un organismo dinámico y eficaz para la formación y la seguridad y salud laboral a la par que un foro de entendimiento tripartito. Hay más dudas por parte de la representación empresarial.

En cuanto a la reforma laboral, ambos consideran que debido a la crisis la reforma no ha influido mucho en el devenir de la negociación y en las relaciones entre las partes. Consideran que sigue siendo un vehículo válido, el Convenio General, teniendo escaso protagonismo el convenio de empresa, y que debido al clima de entendimiento no ha incidido demasiado en el sector. La parte empresarial consultada en la entrevista, quizá por su dilatada experiencia y su edad, solo considera como reforma el paso de antiguo régimen franquista al actual.

En definitiva, quiero poner en valor como modelo de negociación al sector de la construcción. De unos inicios crispados y difíciles en la transición, ha ido evolucionando por delante del resto de sectores, dotándose de instituciones propias, como la Fundación Laboral de la Construcción, de herramientas preventivas de primer orden, como la Tarjeta Profesional de la Construcción, e incluso, de figuras contractuales propias, como el fijo de obra, adaptado a realidad de las obras.

Un sector al que la crisis tan aguda que ha padecido, no le ha hecho retroceder en su afán de resolver problemas mediante el pacto y la negociación.

BIBLIOGRAFIA

Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos “Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva” Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos

Parker G. 1976 “El Ejercito de Flandes y el Camino Español 1567-1659” Biblioteca Geoffrey de la Revista de Occidente

Lafuente Pastor V.P. , Andrés Lacasta J.A .Enero 2012 “Derecho del trabajo en el sector de la construcción” Fundación Laboral de la Construcción Tornapunta Ediciones S.L.U

García Blasco J. De Val Tena A.L. 2ª Edición 2009 “La Subcontratación en el sector de la Construcción, Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y el RD 1109/2007, de 24 de agosto que la desarrolla “ Aranzadi Thomson Reuters

Lafuente Pastor V. P. Torres Guillaumet M. Andrés Lacasta J.A. Febrero 2011 “La Ley de subcontratación en las obras de construcción. Aspectos prácticos” Fundación Laboral de la Construcción Tornapunta Ediciones S.L.U.

Torguet Pena F. 2012 “Construir la libertad” Editorial Prames Las Tres Sórores

De la Villa L.E. Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Instituto de Estudios Sociales

ANEXOS

DOCUMENTOS RECOPIADOS

DOC 1

CONVOCATORIA URGENTE

**A TODOS LOS EMPRESARIOS A QUIENES AFECTA
EL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO
PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION Y
OBRAS PUBLICAS**

Se ruega encarecidamente su asistencia a la reunión general que se celebrará el próximo lunes, día 5-XII-77, a las 11 horas de su mañana, en el Salón de Actos de la Feria Oficial y Nacional de Muestras de Zaragoza, para tratar de asuntos de sumo interés, relacionados con la aplicación del Convenio.

Fdo.: LA FEDERACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE LA CONSTRUCCION (en constitución) Y LAS ASOCIACIONES QUE LA INTEGRAN

Heraldo 1-XII-77

Construcción: Posible «jornada de lucha» para el lunes

Según la comisión negociadora de la construcción, ayer no se pudo celebrar, debido a la prohibición expresa por parte del Gobierno Civil, la asamblea general del ramo que había sido convocada. Sin embargo, los trabajadores que acudieron consiguieron, finalmente, reunirse, adoptando las siguientes resoluciones:

— Protestar por la prohibición de la asamblea y convocar otra para el próximo domingo, a las 10,30 de la mañana, en los locales de la ACF de la Paz, calle Oviedo, 181.

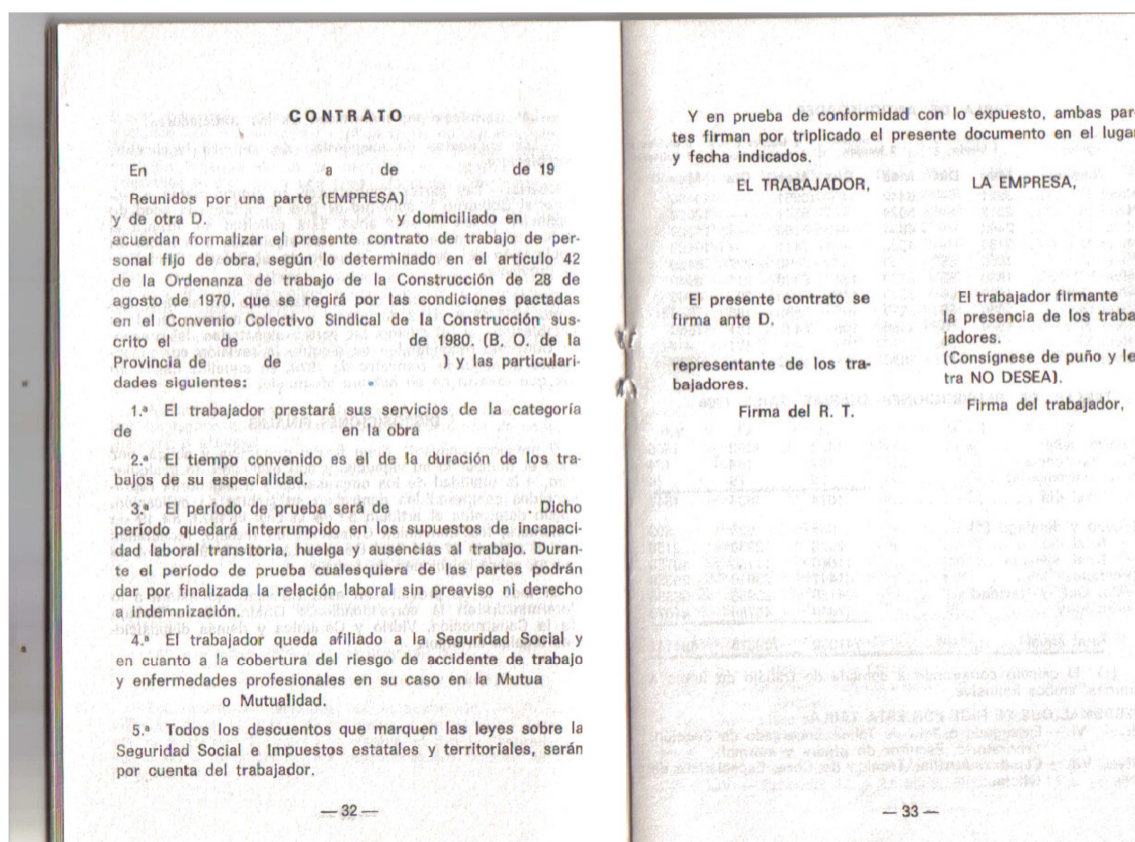
— En caso de que vuelva a prohi-

birse esta asamblea general, convocar una «jornada de lucha», con huelga total del ramo, para el lunes, día 12.

— Hacer un llamamiento a la realización, hoy y mañana, de asambleas de tajo en las que se nombren delegados y se tomen decisiones para la asamblea del domingo.

La misma comisión negociadora indicó a nuestra redacción que las conversaciones con la patronal estaban en un punto muerto, al ofrecer los empresarios un aumento salarial del 15,66 por 100, frente al 25 por 100 que reclaman los trabajadores.

Heraldo 9-XII-77



Modelo de contrato de fijo de obra en construcción recogido en el convenio provincial de la construcción de Zaragoza de 1980.

Plataforma de los sindicatos a la representación Empresarial 1978

A LA ATENCION DE LOS EMPRESARIOS DE CONSTRUCCION DE ZARAGOZA

Las Centrales Sindicales, C.S.U.T., U.S.O., C.N.T., U.G.T. y CC.OO., de acuerdo con la asamblea de trabajadores de la construcción y mediante la comisión negociadora elegida según mandato de la Asamblea de Trabajadores, propone: La realización de elecciones para Delegados, en Zaragoza y su provincia, proponiendo un día fijo para llevarse a efecto tales elecciones. Dichas elecciones serán reconocidas y los resultados aceptados por las Asociaciones Patronales, comprometiéndose a respetar como interlocutores válidos ante la empresa a los trabajadores elegidos en tales elecciones. Estas se realizarán con las siguientes condiciones:

1º Las empresas se comprometen a no intervenir en la elección, no coaccionar ni presionar de ninguna manera antes, durante y después de las elecciones.

2º Todas las empresas en el día que se señale tendrán que detener el trabajo para poder realizarse la elección en plena libertad.

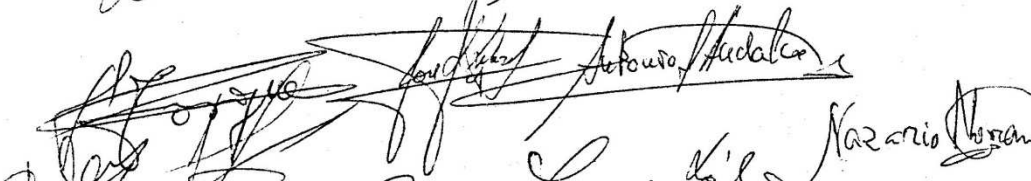
3º La elección será: Delegado por cada 20 ó fracción.

a) Siempre que varíen las plantillas o disminuya el número de delegados en el tajo, variarán proporcionalmente los delegados según la norma anterior. Por lo tanto las elecciones serán permanentes.

b) Las empresas con tajos diseminados y de corta duración, elegirán delegados a nivel de empresa.

c) Tendrán derecho a elegir y ser elegidos todos los trabajadores del centro de trabajo.

4º La asamblea hace un llamamiento a todos para que se elijan delegados de tajo y también se aprobó exigir a la patronal la celebración para finales de este mes de un día de Elecciones Generales de Delegados para todo el sector. Cada asamblea de tajo decidirá la forma de elección pero recomendando y dando como más positivo, que las elecciones se celebren en base a una sola lista unitaria donde se incluyan todos los candidatos, tanto afiliados a centrales como no afiliados.

La comisión negociadora

 El Sr. Nazario

DOC 4

Portada del convenio de 1976



Sábado 26 de noviembre de 1977

HERALDO DE ARA

LABORAL

Acuerdos de la asamblea general de trabajadores de la construcción

Ana María Sanagustín, del ejecutivo provincial del SU y delegada del metal, despedida de Patentes Simplex junto con otras dos trabajadoras

Anteayer se reunió la asamblea general de trabajadores de la construcción, asamblea en la que se trató el tema de la renovación del convenio del sector. Según informaciones facilitadas por la comisión negociadora, los trabajadores presentes en esta reunión tomaron los siguientes acuerdos:

«Rechazar totalmente el pacto de la Moncloa y los acuerdos tomados en el último Consejo de Ministros, y seguir reafirmandonos y luchando por el aumento salarial del 25% lineal para la revisión de los últimos seis meses y, asimismo, la necesidad de que los derechos de manifestación y huelga sean reconocidos sin limitaciones para la mejor defensa de nuestros intereses.

En apoyo a nuestras reivindicaciones, se llevará a cabo una campaña en contra de las horas extras y destajos.

La asamblea hace un llamamiento a todos los trabajadores de la construcción para que se elijan delegados de tajo y también aprobó exigir a la patronal la celebración para finales de este mes de un día de elecciones generales de delegados para todo el sector, dando libertad a cada asamblea de tajo para que decida la forma de elección, pero recomendando y dando como más positivo que las elecciones se celebren en base a una sola lista unitaria donde se incluyan todos los candidatos, tanto afiliados a centrales como los no afiliados.»

Asimismo, la comisión negociadora dio cuenta de que a la asamblea general asistieron representantes de los trabajadores de la construcción de Huesca, que actualmente se encuentran en huelga. También informaron a los asistentes a la asamblea los alicatadores de Azulejos Monzó, quienes llevan ya más de dos meses en conflicto. Finalmente, la asamblea decidió hacer un llamamiento a todos los trabajadores del ramo para llevar a cabo una concentración en apoyo de la comisión negociadora el próximo lunes, a las siete y media, ante el edificio Aída. Por otra parte, la próxima asamblea general de trabajadores de la construcción quedó fijada para el martes 29, a las siete de la tarde, en la calle San Blas, número 12.

DESPIDOS EN BORIVEL Y PATENTES SIMPLEX

Dos trabajadoras de Borivel han sido despedidas en los últimos tres meses, al parecer por denunciar la situación existente en esta factoría, en la que, según ambas operarias, se trabaja a destajo sin ningún tipo de cronometraje oficial y sin que se abone a los operarios ningún tipo de prima, dándose, además, irregularidades en los descuentos por salidas al médico, así como en el horario de final de jornada. Por otro lado, la empresa Borivel fue sancionada en el pasado verano por no conceder la

jornada intensiva que había sido aprobada por la Delegación de Trabajo.

Por su parte, el Sindicato Unitario informó a nuestra redacción de que tres trabajadoras de Patentes Simplex, una de ellas Ana María Sanagustín, miembro del comité ejecutivo provincial del SU y delegada del metal, habían sido despedidas por causas que iban desde el «continuo intento de propaganda política» a la avería surgida en una máquina de ultrasonidos por causas que no pueden ser casuales. Según el SU, los motivos reales del despido podían estar en varias denuncias relaciona-

das con la higiene y seguridad en Patentes Simplex hechas no hace mucho por las despedidas y que motivaron las correspondientes sanciones a la empresa; también se relacionaba con el despido la petición hecha hace algunos días por las tres afectadas para que se autorizase la realización en el centro de trabajo de asambleas para informar de los preparativos de la negociación del convenio del metal, petición que fue denegada por la dirección de la factoría. El SU anunciaba su decisión de llevar a cabo todo tipo de acciones legales para conseguir la readmisión de las tres trabajadoras.