

El contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción. Balance crítico tras cinco años de vigencia

The open-ended contract linked to specific projects in the construction sector. A critical assessment after five years.

Cristina Aragón Gómez*

*Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*

ORCID ID: 0000-0001-6177-8287

doi: 10.20318/labos.2026.10586

Resumen: El presente trabajo analiza el contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción tras cinco años de vigencia, prestando especial atención a su configuración legal, al papel de la negociación colectiva y a las principales dudas interpretativas que suscita su régimen extintivo. A partir de un examen normativo, doctrinal y convencional, se sostiene que, pese al tránsito formal desde el contrato fijo de obra hacia una modalidad de carácter indefinido, subsisten importantes elementos de continuidad material con el modelo precedente, lo que obliga a cuestionar el alcance real de la reforma más allá de su impacto estadístico sobre la temporalidad.

Palabras clave: Contrato indefinido adscrito a obra; sector de la construcción; Real Decreto-Ley 32/2021; temporalidad; negociación colectiva; extinción del contrato de trabajo; reforma laboral.

Abstract: This paper analyses the open-ended project-assigned contract (*contrato indefinido adscrito a obra*) in the construction sector after five years in force, paying particular attention to its legal configuration, the role of collective bargaining and the main interpretative issues arising from its termination regime. Based on a legal, doctrinal and collective bargaining analysis, it argues that, despite the formal transition from the former fixed-term project contract to an open-ended arrangement, significant elements of material continuity with the previous model remain, thus calling into question the real scope of the reform beyond its statistical impact on temporary employment.

Keywords: Permanent contract linked to a specific project; construction sector; Royal Decree-Law 32/2021; temporary employment; collective bargaining; termination of employment contract; labor reform.

I. Las particularidades del mercado laboral en el sector de la construcción

Según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), a 1-1-2025 el sector de la construcción representó el 11,8% del total de empresas económicamente activas. En la práctica, estaba integrado por cerca de 400.000 empresas¹, de las cuales el 97,71% contaba con menos de 20 personas trabajadoras en plantilla.

TOTAL	Sin asalariados	Con asalariados				
		De 1 a 2	De 3 a 5	De 6 a 9	De 10 a 19	De 20 o más
389.146	207.743	108.243	35.474	16.409	12.388	8.889
100%	53,38%	27,82%	9,12%	4,22%	3,18%	2,28%

Actualmente, el sector de la construcción da ocupación a un millón y medio de personas², lo que representa el 6,98% del total de población activa; un porcentaje que se encuentra lejos del 12,1% que este mismo sector ofreció en el año 2008³.

A día de hoy, uno de los principales problemas del empleo en el sector de la construcción es la insuficiencia de recursos humanos. Entre los años 2016 y 2024, las vacantes se han cuadruplicado, situando al sector entre aquellos en los que más ha aumentado la dificultad para encontrar personal cualificado⁴. Y a ello se suma otro desafío de gran relevancia: el progresivo envejecimiento de la fuerza laboral. Desde 2019, ha aumentado la proporción de trabajadores maduros. De hecho, en la actualidad, algo más del 55% de los trabajadores son mayores de 45 años⁵, el doble que en el año 2007 y más de seis puntos porcentuales que en el resto de sectores⁶. Y esta realidad se ve agravada por el estancamiento en la incorporación de cohortes jóvenes, lo que compromete el relevo generacional.

Ante este déficit de mano de obra, las personas trabajadoras de nacionalidad extranjera se han consolidado como un factor compensatorio clave, alcanzando en 2025 el 25% del total de ocupados del sector (frente al 16% registrado en el conjunto de la economía). Su presencia resulta especialmente significativa entre los grupos de menos edad, llegando a alcanzar el 40% de las personas ocupadas en la franja de entre 25 y 29 años. Estos datos evidencian la creciente dependencia del sector respecto a la mano de obra inmigrante joven.

De otro lado, el sector mantiene una marcada segregación por razón de género. En enero de 2026, la presencia femenina apenas alcanzaba el 9,4% y se concentraba mayoritariamente en tareas administrativas. Y esta brecha de género también se manifiesta

¹ Concretamente, 389.145.

² Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Datos correspondientes al primer trimestre del año 2026.

³ CALVO GALLEGÓ, Francisco Javier. "El desarrollo convencional y el impacto de las modalidades indefinidas tras la reforma laboral en el sector de la construcción". *Temas Laborales*, 2024, núm. 172, p. 26.

⁴ BBVA. "La escasez de mano de obra en el sector de la construcción", *Observatorio inmobiliario*, 2025, junio, pp. 3 y 8.

⁵ BBVA. "La escasez de mano de obra en el sector de la construcción", *Observatorio inmobiliario*, 2025, junio, p. 2.

⁶ BBVA Research. "El mercado laboral en el sector de la construcción", *Observatorio inmobiliario*, 2024, enero, p. 20.

en los puestos directivos. Según el DIRCE, a 1-1-2025, del total de empresas activas, constituidas bajo la forma de persona física, el 97,07% estaba encabezado por hombres.

Al margen de lo expuesto, el peso de los autónomos en el sector de la construcción es especialmente significativo. Con base en la EPA, durante el primer trimestre del año 2026,⁷ un 24,10% de los profesionales eran trabajadores por cuenta propia.

Por lo que respecta al nivel formativo, el sector presenta una predominancia de cualificaciones medio-bajas; aproximadamente el 51% de los trabajadores cuenta únicamente con la primera etapa de educación secundaria o un nivel inferior. Asimismo, existe una brecha significativa en la penetración de la Formación Profesional: mientras que en la economía general la formación profesional representa el 24% del empleo, en el subsector de edificación apenas alcanza el 12%. Del mismo modo, la formación continua es escasa, con un 93% de ocupados que declaran no recibir formación, lo que limita la capacidad de adaptación a la transición ecológica y digital.

A ello se une la fragmentación empresarial por el generalizado recurso a la subcontratación. La cadena productiva en la construcción se organiza habitualmente en múltiples niveles (empresa principal, contratistas y subcontratistas), lo que genera una dispersión de responsabilidades y una atomización del empleo que dificultan la consolidación de plantillas estables. Y esta descentralización no es meramente organizativa, sino que incide también en las condiciones de trabajo y en la continuidad de las relaciones laborales.

Por último, el sector de la construcción se ha caracterizado históricamente por una elevada temporalidad. La actividad de la construcción se articula en torno a la ejecución de obras, caracterizadas por su autonomía, su duración limitada en el tiempo y su localización específica. Y estos rasgos determinan que las necesidades de mano de obra fluctúen en función del inicio, desarrollo y finalización de cada proyecto. La lógica del sector introduce, por tanto, un elemento de variabilidad estructural que históricamente ha servido de fundamento para el recurso intensivo a la contratación temporal.

Durante el año 2021, la tasa de temporalidad en el sector alcanzaba el 35%⁸. Y según las estadísticas del SEPE, del 100% de los contratos que se suscribieron a lo largo del año, el 73,49% eran contratos por obra o servicio determinado⁹.

Con el objetivo de reducir las altas tasas de temporalidad, el Real Decreto-ley 32/2021¹⁰ derogó el contrato por obra o servicio determinado. Y esta decisión incidió de manera directa en determinados sectores de actividad, entre los que destaca, de forma especialmente significativa, el sector de la construcción. Como es sabido, esta modalidad contractual se configuraba para la realización de una obra o la prestación de un servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad empresarial, cuya ejecu-

⁷ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Ocupados por sector económico, sexo y situación profesional. Datos correspondientes al primer trimestre de 2026.

⁸ INE. Encuesta de Población Activa. "Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y sector económico". Media de los cuatro trimestres del año 2021.

⁹ SEPE. Estadísticas de contratos. "Contratos de trabajo según tipo de contrato por sector, sección y división de actividad económica". Datos acumulados a diciembre de 2021.

¹⁰ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30-12-2021, núm. 313).

ción, aun estando limitada en el tiempo, presentaba una duración incierta en su concreción final. Precisamente por ello, representaba la modalidad contractual paradigmática del sector de la construcción.

II. La situación previa a la reforma: el contrato fijo de obra en el sector de la construcción y su evolución

El contrato fijo de obra hunde sus raíces en la antigua Ordenanza de Trabajo del sector de la construcción de 1970. En su origen, el contrato fijo de obra representaba un importante mecanismo de estabilidad en el empleo en el sector de la construcción. En primer lugar, porque el personal que había prestado servicios en diferentes centros de trabajo adquiría la condición de indefinido por el mero transcurso del tiempo, sin más condicionamientos. En segundo lugar, porque el personal que había trabajado en una única obra de larga duración debía ser reubicado –al término de ésta– en otra de las obras que estuviera ejecutando la empresa, siempre y cuando, obviamente, existiese vacante en la misma.

Pero la regulación convencional posterior supuso un retroceso importante, hasta el punto de que la doctrina llegó a afirmar que lo único que quedaba de semejanza con la ordenanza era el nombre del contrato¹¹. En efecto, el VI Convenio General del Sector de la Construcción (en adelante, CGSC) diferenciaba entre el contrato fijo de plantilla y el contrato fijo de obra. El primero se definía por su carácter indefinido. El segundo, a pesar de su nombre, tenía carácter temporal¹², pues concluía cuando finalizaba la obra; más concretamente, cuando finalizaban los trabajos del oficio del empleado en dicha obra.

Además, el convenio no solo denominaba fijo a un contrato temporal, sino que también denominaba contrato de obra (en singular) a lo que podía convertirse en un contrato de obras (en plural), por cuanto el mismo empleado podía ser destinado a diferentes centros de trabajo de la misma empresa. Y nos enfrentamos, en ello, a una segunda contradicción. Según el artículo 24.3, el personal fijo de obra podía prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que existiese acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolongasen más allá de dicho término.

Y a diferencia de la regulación establecida en la antigua ordenanza de la construcción, la regulación convencional no imponía a la empresa la obligación de reubicar al trabajador en otro centro de trabajo aun cuando existieran nuevas obras y hubiera vacante en las mismas. No obstante, el contrato fijo de obra favorecía la estabilidad en el empleo, en la medida en que ponía un límite a la concatenación de contratos temporales.

¹¹ BARREIRO GONZÁLEZ, Germán; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. “Contratación”. En: Valdés Dal-Ré, Fernando (dir.). *Comentarios al convenio general de la construcción*. Madrid: Fundación Anastasio de Gracia, 1993, p. 142.

¹² Ver en este sentido las reflexiones de LAHERA FORTEZA, Jesús. El papel del convenio colectivo en el contrato de obra o servicio determinado. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, 1999, núm. 24, p. 72.

Pero, tras las reformas laborales de 2006 y 2010, los negociadores colectivos del sector desarrollaron mecanismos de “huida” para eludir las limitaciones legales al encañamiento de contratos temporales establecidas en el art. 15.5 ET. A través de la redefinición del concepto de “puesto de trabajo” (vinculándolo no solo a las funciones, sino también al centro de trabajo específico), se lograba que cada adscripción a una nueva obra fuera considerada legalmente como un puesto distinto, impidiendo así la conversión automática en contratos indefinidos por concatenación. Esta estrategia normativa situó a los trabajadores de la construcción en una posición de precariedad singular y superior a la del resto de sectores de actividad. No obstante, esta construcción resultaba discutible, ya que, en realidad, no se trataba de un único contrato con objeto variable, sino de una sucesión de contratos formalizados como uno solo mediante anexos. Así lo entendió tanto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social¹³, como la Dirección General de Tributos¹⁴ o como el propio Tribunal Supremo que señaló que esta técnica respondía a una finalidad de simplificación administrativa¹⁵.

Por ello, parte de la doctrina advirtió que la negociación colectiva no estaba contribuyendo a la estabilidad en el empleo, sino favoreciendo la perpetuación de la temporalidad. Sin embargo, los negociadores colectivos contaron con el beneplácito del legislador español¹⁶. En efecto, la DA 3ª Ley 32/2006 habilitaba a la negociación colectiva para adaptar el contrato por obra o servicio con el objetivo de reforzar la estabilidad en el empleo dentro del sector. Y el propio Tribunal Supremo admitió sin ambages la regulación convencional del contrato fijo de obra¹⁷, aunque es importante advertir que no todos los magistrados sostenían el mismo parecer (y varias de esas resoluciones contaron con un voto particular en contra)¹⁸.

¹³ Criterio técnico de la Inspección de Trabajo 40/2005, de 18-1-2005, sobre cotización por dietas y gastos de desplazamiento en el sector de la construcción de los trabajadores fijos de obra.

¹⁴ Consultas Vinculantes de 13-8-2007, núm. V1777-07, 22-12-2008, núm. V2468-08 y 13-9-2018, núm. V2493-18.

¹⁵ STS 30-6-2005, Rº 2426/2004

¹⁶ CALVO GALLEGÓ, Francisco Javier. “El desarrollo convencional y el impacto de las modalidades indefinidas tras la reforma laboral en el sector de la construcción”. *Temas Laborales*, 2024, núm. 172, p. 31.

¹⁷ SSTs 25-5-2011, Rº 1907/2010, 15-6-2011, Rº 2005/2010, 19-7-2011, Rº 1961/2010 y 30-4-2013, Rº 1442/2012, de acuerdo a las cuales, la concatenación no se habría producido en la medida en que el cambio de centro de trabajo impide entender que estemos ante un mismo puesto de trabajo, a la luz de la definición efectuada por el convenio colectivo (tanto el estatal, como el provincial).

¹⁸ En efecto, frente a la STS 25-5-2011, Rº 1907/2010, Doña María Lourdes Arastey Sahún formuló voto particular en contra. Para esta magistrada, las remisiones del legislador a la negociación colectiva se ceñían a dos aspectos concretos: a) la identificación de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza; y b) la exigencia de determinados requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad. Por lo tanto, en opinión de la magistrada –que comparto– “no es la definición de puesto de trabajo lo que puede servir para delimitar el campo de la contratación temporal más allá de lo que han fijado las disposiciones de rango legal”. Por su parte, frente a la STS 15-6-2011, Rº 2005/2010, el magistrado Don Luis Fernando de Castro Fernández formuló un interesante voto particular en contra, en el que defendió que la habilitación concedida a la negociación colectiva por el legislador no era para excepcionar o limitar la aplicación del art. 15.5 ET, sino muy contrariamente para adoptar las previsiones que fueran necesarias en orden a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal. En su opinión, el convenio colectivo se estaría extralimitando y vulneraría claramente la finalidad de la Ley 43/2006, pues impediría aplicar la ley en el sector de la construcción.

Pero este panorama se vio alterado sustancialmente con motivo de la STJUE 24-6-2021. En esta resolución, el Tribunal de la Unión Europea alertó que, sin perjuicio de las comprobaciones que correspondiese efectuar al magistrado español, el art. 24 del convenio colectivo sectorial entrañaba un riesgo real de provocar una utilización abusiva de este tipo de contratos. Y, en este contexto, se situó la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021.

III. El contrato indefinido adscrito a obra

Como reacción a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Real Decreto-ley 32/2021 procedió a modificar la DA 3ª Ley 32/2006. En su virtud, el contrato de los trabajadores del sector de la construcción vinculados a una obra pasa a configurarse, con carácter general, como una relación laboral indefinida. Además, tras la reforma, la empresa queda obligada a formular una propuesta de recolocación al trabajador una vez finalizada la obra, incluso en aquellos supuestos en los que resulte necesario articular previamente un proceso formativo.

Pues bien, desde una perspectiva objetiva, esta modalidad contractual únicamente alcanza a las empresas pertenecientes al sector de la construcción, atendiendo a las actividades definidas en el ámbito funcional del convenio general correspondiente. Y por lo que respecta al ámbito subjetivo, su aplicación quedó limitada a los trabajadores “adscritos a obra”, es decir, aquellos cuya prestación de servicios consistiese en la realización de tareas directamente vinculadas a la ejecución de obras de construcción, quedando excluido, por tanto, el personal de estructura.

La finalización de la obra debe ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de existir, así como a la comisión paritaria del convenio aplicable o, en su defecto, a las organizaciones sindicales representativas del sector, con una antelación mínima de cinco días respecto a su efectividad. Además, como se ha indicado, la empresa está obligada a formular una propuesta de recolocación al trabajador afectado. Este deber surge en el momento en que se produce la finalización de la obra, entendiendo por tal distintas situaciones: a) “*la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados*” por la persona trabajadora; b) la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada; y c) una paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad. De esta forma se incorporan al tenor de la DA. 3ª LSC, como causas justificativas de novación contractual, las previas causas de extinción del contrato fijo de obra que relacionaba el convenio colectivo¹⁹.

¹⁹ Como con acierto advierte NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. “En búsqueda de la estabilidad perdida: la reforma de los fijos discontinuos y del contrato “fijo” de obra en el sector de la construcción”. *Almacén de Derecho*, 10-1-2022, <https://almacenederecho.org>.

De otro lado, ha de entenderse que, en caso de pluralidad de obras, es el empresario el que debe escoger la que va a ser objeto de ofrecimiento²⁰. En la antigua ordenanza de la construcción de 8-8-1970, la empresa relacionaba las obras donde existía plaza y era el trabajador el que podía ejercitar el derecho de opción. Sin embargo, la regulación actual no ha reconocido al trabajador la posibilidad de elegir el nuevo destino en función, por ejemplo, de sus necesidades familiares.

La propuesta de recolocación tiene que realizarse con una antelación de quince días y debe formalizarse por escrito, mediante una cláusula adicional al contrato de trabajo. En ella deben especificarse, al menos, la localización de la nueva obra, la fecha prevista de incorporación y, en su caso, las acciones formativas necesarias para el desempeño del nuevo puesto. Si la propuesta es aceptada por la persona trabajadora, el contrato seguirá su curso, adscrito a una nueva obra²¹. Pero si la oferta es rechazada, se produce la extinción del contrato de trabajo, cuya regulación se examinará seguidamente.

Según advierte la DA 3ª Ley 32/2006, en la redacción dada por el RDLey 32/2021, la formación corre en todo caso a cargo de la empresa y puede realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción, con cargo a las cuotas empresariales. La norma admite que el proceso de formación se desarrolle con antelación a la finalización de la obra. Ello implica que, en determinados supuestos, el tiempo de prestación efectiva de servicios pueda coexistir con períodos de formación. En tales casos, el tiempo dedicado a las acciones formativas debe considerarse tiempo de trabajo, lo que obliga a la empresa a introducir las adaptaciones necesarias para garantizar el respeto de los períodos de descanso del trabajador. Pero la norma no ahonda más en este extremo y se remite a la negociación colectiva de ámbito estatal del sector de la construcción la concreción de *“los requisitos de acceso, duración y modalidades de formación adecuadas según las cualificaciones requeridas para cada puesto, nivel, función y grupo profesional”*.

La principal singularidad de esta modalidad contractual reside en su régimen extintivo que incorpora, junto a las causas previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, una serie de supuestos específicos que el legislador califica como *“motivos inherentes a la persona trabajadora”*. Entre ellos se incluyen los siguientes:

En primer lugar, el rechazo expreso por parte del trabajador de la propuesta de recolocación dentro del plazo de siete días desde su comunicación, así como la falta de respuesta en dicho plazo, que se equipara a un rechazo tácito.

En segundo lugar, la falta de adecuación de la cualificación del trabajador a las necesidades de la empresa en nuevas obras, incluso tras haber participado en un proceso de formación o recualificación. Este supuesto plantea no pocas dudas interpretativas,

²⁰ CALVO GALLEG0, Francisco Javier y ASQUERINO LAMPARERO, María José. “Del contrato fijo de obra a la regulación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”. *Temas Laborales*, 2022, núm. 161, p. 213.

²¹ LAHERA FORTEZA, Jesús. “Los contratos indefinidos singulares en el sector de la Construcción. Un referente para otros sectores”. En: AAVV. *El Derecho social del siglo XXI: retos y transformaciones: libro homenaje al profesor Antonio V. Sempere Navarro*. Las Rozas (Madrid): Aranzadi La Ley, 2026, p. 894.

en particular en relación con su alcance: no resulta claro si se refiere a situaciones en las que la recualificación no es viable, o a aquellos casos en los que el trabajador no supera el proceso formativo. En todo caso, si la inadecuación deriva de deficiencias en el propio proceso formativo, resulta discutible que pueda calificarse como un motivo inherente a la persona trabajadora.

En tercer lugar, la existencia de un excedente de trabajadores con la misma cualificación, que impida la integración del trabajador en nuevas obras. En estos supuestos, corresponde a la negociación colectiva estatal determinar los criterios de prioridad o permanencia aplicables cuando concurran varios trabajadores afectados por esta circunstancia.

Por último, se contempla la inexistencia de obras en la misma provincia que resulten adecuadas a la cualificación del trabajador, o a su posible recualificación, como causa justificativa de la extinción.

Salvo en el supuesto de rechazo de la recolocación, la empresa debe comunicar la extinción del contrato al trabajador con un preaviso de quince días. Asimismo, debe informar de esta decisión a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días respecto a su efectividad.

Como se aprecia de lo anteriormente expuesto, la finalización de la obra inicialmente pactada pone en marcha un proceso destinado o bien a modificar el objeto de la prestación (tanto desde una perspectiva locativa, como funcional) o bien a extinguir la relación laboral a instancia del propio empleado o por parte del propio empleador²².

La extinción del contrato por cualquiera de estos motivos conlleva dos consecuencias principales. Por un lado, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente al 7% de los conceptos salariales establecidos en el convenio colectivo aplicable y devengados durante la vigencia del contrato, o la superior que, en su caso, establezca el Convenio General del Sector de la Construcción (dejando en manos de la negociación colectiva la posibilidad de mejorar el mínimo legal). Por otro lado, el trabajador se considera en situación legal de desempleo, lo que le permite acceder a la correspondiente prestación siempre que reúna los requisitos exigidos. A tal efecto, el Real Decreto-ley 32/2021 modificó el art. 267 LGSS, incluyendo expresamente estos supuestos de extinción dentro de las situaciones protegidas.

IV. El papel de la negociación colectiva en la regulación del contrato indefinido adscrito a obra

Uno de los aspectos más relevantes del tránsito del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra es la profunda reconfiguración del papel de la negociación colectiva. En el modelo anterior, la autonomía colectiva desempeñaba una función central, pues el antiguo contrato fijo de obra gozaba de una ordenación esencialmente conven-

²² CALVO GALLEGO, Francisco Javier y ASQUERINO LAMPARERO, María José. “Del contrato fijo de obra a la regulación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”. *Temas Laborales*, 2022, núm. 161, p. 211.

cional²³. Sin embargo, la nueva figura contractual se regula por parte del legislador de forma casi completa²⁴, limitando el alcance de la autonomía colectiva²⁵. Dicho en otros términos, con la reforma se pasa de un contrato de creación convencional con cobertura legal a un contrato de regulación legal directa²⁶, de manera que los espacios de intervención de los agentes sociales se ven sustancialmente reducidos.

En efecto, el contrato fijo de obra había constituido, durante décadas, un ejemplo paradigmático de construcción convencional. Aunque encontraba su encaje formal en la modalidad legal del contrato por obra o servicio determinado, su régimen jurídico efectivo era el resultado de una elaboración progresiva por parte de la negociación colectiva sectorial. Fue precisamente esta intervención convencional la que permitió dotar a la figura de una fisonomía propia, adaptada a las necesidades productivas del sector, pero también la que facilitó la introducción de mecanismos que, en la práctica, desbordaban los límites legales de la contratación temporal.

La reforma rompe de manera deliberada con esta lógica. La nueva regulación del contrato indefinido adscrito a obra responde a una técnica normativa distinta, caracterizada por un elevado grado de detalle y por la previsión de un régimen jurídico cerrado en sus elementos esenciales. En consecuencia, la autonomía colectiva ya no puede redefinir los elementos estructurales del contrato, pues las remisiones a la negociación colectiva contenidas en la DA 3ª Ley 32/2006 son, en términos generales, tasadas y de alcance limitado.

Aun así, ello no significa que la negociación colectiva haya quedado completamente desplazada. Siguiendo a la mejor doctrina²⁷, la norma realiza seis llamamientos a la negociación colectiva: cuatro dirigidos al ámbito estatal y dos destinados a ámbitos inferiores de negociación. En concreto, los llamamientos a los negociadores de ámbito estatal son los siguientes: a) la delimitación del ámbito aplicativo del contrato indefinido adscrito a obra; b) el proceso de formación previo a la recolocación; c) los criterios de prioridad o permanencia en caso de que se constate un exceso de trabajadores con la cualificación necesaria; d) el importe de la indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo por motivos inherentes a la persona trabajadora.

²³ LAHERA FORTEZA, Jesús. “El contrato indefinido adscrito a obra en la construcción”. En: JURADO SEGOVIA, Ángel y THIBAUT ARANDA, Javier (coord.). Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral. La Ley, 2023, pp. 239 y ss.

²⁴ CALVO GALLEGU, Francisco Javier y ASQUERINO LAMPARERO, María José. “Del contrato fijo de obra a la regulación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”. *Temas Laborales*, 2022, núm. 161, p. 206.

²⁵ ELORZA GUERRERO, Fernando y MORENO NAVARRO, María del Pilar. “La contratación laboral y el papel de la negociación colectiva en su regulación jurídica”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, vol. 11, núm. 1, p. 191.

²⁶ LAHERA FORTEZA, Jesús. “El contrato indefinido adscrito a obra en la construcción”. En: JURADO SEGOVIA, Ángel y THIBAUT ARANDA, Javier (coord.). Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral. La Ley, 2023, pp. 239 a 260.

²⁷ GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. “La integración convencional del contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción”. En: GORDO GONZÁLEZ, Luis. *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social; Subdirección general de informes, recursos y publicaciones. 2025, p. 205.

Por el contrario, el margen de actuación de la negociación colectiva de ámbito sectorial inferior es notablemente más reducido. Las remisiones legales se limitan esencialmente a aspectos instrumentales, como: a) la comunicación de la finalización de la obra; y b) la concreción de la base de cálculo de la indemnización, lo que pone de manifiesto la voluntad del legislador de concentrar la regulación en el nivel estatal.

Como se evidencia de lo expuesto, el legislador ha descartado la negociación colectiva en el ámbito de la empresa y ha priorizado el convenio estatal frente a los de ámbitos inferiores. Pero este planteamiento no debe resultar extraño, pues en este sector de actividad, la negociación colectiva se ha caracterizado tradicionalmente por apostar por el convenio colectivo sector de ámbito estatal²⁸, lo que ha favorecido la homogeneización de las condiciones laborales.

En el espacio que le ha sido asignado, la negociación colectiva ha integrado con rapidez los contenidos legales. En efecto, con fecha 18-3-2022, se aprobó una primera modificación del VI CCGSC estableciendo la regulación convencional del contrato indefinido adscrito a obra, mediante la incorporación de un nuevo art. 24 bis²⁹. Esta modificación fue aprobada con la ausencia a esta sesión de ELA y el rechazo de su contenido por el representante de la CIG³⁰.

Poco después, el 13-7-2022 se firmó un nuevo acuerdo colectivo que incluyó, como anexo, una cláusula tipo para documentar la propuesta de recolocación y el preaviso de extinción. Y esta regulación se trasladó de manera uniforme a los posteriores convenios colectivos sectoriales provinciales, lo que resulta lógico, teniendo en cuenta el carácter excluyente que el propio convenio colectivo general de la construcción da a esta materia.

Tras algo más de un año, se acordó el VII CCGSC³¹ que reitera las regulaciones convencionales incorporadas progresivamente en las sucesivas reformas del VI CCGSC, procediendo esencialmente a su renumeración. De esta forma, el contrato indefinido adscrito a obra pasó al art. 25 con un contenido prácticamente idéntico.

Por lo que respecta al contenido material de esta regulación convencional, uno de los aspectos más relevantes se refiere al proceso formativo asociado a la recolocación. Así, el art. 25.2 VII CCGSC admite la posibilidad de que el proceso formativo tenga lugar antes o después de la finalización de la obra. Y aclara que el proceso se desarrollará dentro de la jornada ordinaria *“siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan”*. En caso contrario, la regulación convencional advierte que la formación se efectuará fuera de la jornada ordinaria, *“pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido*

²⁸ ELORZA GUERRERO, Fernando y MORENO NAVARRO, María del Pilar. “La contratación laboral y el papel de la negociación colectiva en su regulación jurídica”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, vol. 11, núm. 1, p. 192.

²⁹ Resolución de 3-5-2022, de la Dirección General de Trabajo (BOE 17-5-2022, núm. 117).

³⁰ En efecto, en el acta de modificación, el propio representante de FCM-CIG manifestó, con respecto a la regulación del contrato indefinido adscrito a obra, que las circunstancias extintivas resultaban difíciles de incluir como “inherentes a la persona trabajadora” y se estaba vulnerando la Directiva 98/59.

³¹ Resolución de 6 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 23-9-2023, núm. 228).

a valor de hora ordinaria". No obstante, este tiempo no tendrá en ningún caso, *"la consideración de horas extraordinarias"*.

Al margen de lo expuesto, la regulación convencional indica que el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de veinte horas. De ello se deduce que, si la persona trabajadora necesita una formación por tiempo superior para su integración en la nueva obra, la oferta de recolocación no sería obligatoria para la empresa³². De esta forma, en supuesto encontraría encaje en la causa extintiva de la DA 3ª.5.b) LSC.

Asimismo, el convenio concreta los criterios de prioridad o permanencia para los supuestos en los que exista un exceso de personas con la cualificación necesaria. A tal efecto, establece el siguiente orden de prelación: *"a) persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra; b) persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa; c) la inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación"*.

Por lo que respecta al importe de la indemnización, el VII CCGSC ha mantenido, sin mejoras, el mínimo legalmente establecido, que se sitúa, como sabemos, en el 7% de los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato. Además, el convenio colectivo sectorial estatal permite a la empresa sustituir el preaviso de quince días por el abono de una indemnización de cuantía equivalente a los días de preaviso omitidos.

Finalmente, el convenio precisa que la regulación del contrato indefinido adscrito a obra no resulta aplicable a los convenios indefinidos suscritos con anterioridad al 31-12-2021. De otro lado, la regulación convencional concreta qué ha de entenderse por paralización de entidad suficiente (concibiéndola como aquella que alcance 24 horas efectivas de trabajo) e incorpora un modelo de cláusula tipo para documentar tanto el preaviso de extinción del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra por *"causas inherentes a la persona trabajadora"*, como la propuesta de recolocación. Al margen de lo expuesto, el VII CCGSC se limita a trasladar el régimen jurídico previsto por la DA 3ª LSC

Por su parte, la práctica totalidad de los convenios sectoriales de ámbito provincial incorporan alguna alusión al contrato indefinido adscrito a obra; si bien, la mayor parte se limita a recoger la regulación contenida en el art. 25 VII CCGSC (remitiéndose directamente al mismo o reproduciendo su contenido³³).

³² CALVO GALLEGOS, Francisco Javier. "El desarrollo convencional y el impacto de las modalidades indefinidas tras la reforma laboral en el sector de la construcción". *Temas Laborales*, 2024, núm. 172, p. 40. En el mismo sentido, GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. "La integración convencional del contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción". En: GORDO GONZÁLEZ, Luis. *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social; Subdirección general de informes, recursos y publicaciones. 2025, p. 210.

³³ GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. "La integración convencional del contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción". En: GORDO GONZÁLEZ, Luis. *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social; Subdirección general de informes, recursos y publicaciones. 2025, p. 214.

V. Valoración de la reforma tras cinco años de vigencia

La reforma laboral de 2021 tuvo, como gran objetivo, la reducción de la temporalidad. Y, en este contexto, la sustitución del contrato fijo de obra por el contrato indefinido adscrito a obra constituye uno de los elementos más significativos del RD Ley 32/2021 en el ámbito de las empresas del sector de la construcción. Sin embargo, la valoración de su alcance requiere distinguir entre el plano formal y el material. Desde una perspectiva formal, el cambio es evidente: se abandona una modalidad contractual de naturaleza temporal para adoptar otra de carácter indefinido. Este desplazamiento responde, en gran medida, a la necesidad de reducir las tasas de temporalidad y de adecuar el ordenamiento interno a las exigencias del Derecho de la Unión Europea. No obstante, en el plano material, se evidencia una clara continuidad con el modelo anterior.

En efecto, el previo contrato fijo de obra se extinguía ante la ausencia de una nueva obra en la misma provincia. Y el nuevo contrato indefinido adscrito a obra también y con la misma indemnización. El previo contrato fijo de obra se resolvía si el trabajador no estaba conforme con el nuevo destino. Y el nuevo contrato indefinido adscrito a obra también y con los mismos efectos. Tras la extinción del contrato fijo de obra, el trabajador tenía derecho a desempleo. Y tras la extinción del nuevo contrato indefinido adscrito a obra también y en iguales términos. ¿Qué ha cambiado entonces? Nada, salvo el nombre. En síntesis, como con acierto afirma la profesora Vicente Palacio, el calificativo “indefinido” es meramente estético o decorativo³⁴.

A mayor abundamiento, con la reforma, el legislador introduce algunas diferencias de trato que tienen difícil justificación.

En primer lugar, el legislador califica de motivos de extinción “*inherentes a la persona del trabajador*” causas claramente organizativas o productivas (como es el exceso de operarios con una determinada cualificación o como es la falta de una nueva obra en la misma provincia)³⁵. Sin embargo, prevé un régimen de extinción particularizado para estos supuestos, al margen del establecido en el Estatuto de los Trabajadores, lo que plantea interrogantes importantes. Está claro que, a efectos indemnizatorios, el contrato indefinido adscrito a obra prevé una compensación superior a la establecida en el precepto estatutario (pues ya hemos visto que un 7% de las retribuciones devengadas durante la vigencia del contrato equivale a pagar unos 25 días de salario por año de servicio; una indemnización superior por tanto a los 20 días que prevé el Estatuto).

³⁴ VICENTE PALACIO, Arántzazu. Contrato para obra o servicio determinado: Descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo discontinuo! Disponible en Internet: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO-ARANTCHA.pdf>

³⁵ En las gráficas palabras del profesor MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “El contrato indefinido adscrito a obra: ¿cambio cultural, cambio estadístico o nueva máscara de la temporalidad?”. Noticias Cielo, 2022, número especial coordinado por Lourdes Mella Méndez y dedicado a la reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021, p. 4, “*la regulación especial vuelve a mezclar churras con merinas, pues no tiene la misma naturaleza jurídica una dimisión (rechazo de la colocación) que la inadaptación a las condiciones del a nueva oferta de trabajo, ni mucho menos que la ausencia de trabajo efectivo por el exceso de personal cualificado en la misma obra y funciones o por la inexistencia de obras en una misma provincia adaptada a las cualificaciones profesionales de la persona trabajadora*”...

¿Pero qué ocurre con el resto de las garantías de los arts. 51 y 52 ET? Si la indemnización no se entrega de forma simultánea a la comunicación de la extinción, ¿conllevaría la improcedencia del cese? ¿Los trabajadores que estén ejerciendo derechos de conciliación de la vida laboral y familiar tendrían una tutela reforzada frente a la decisión extintiva de la empresa? ¿Se computan estas extinciones a efectos de los umbrales del despido colectivo? ¿Es necesario un previo período de consultas con la representación legal? Parece que la respuesta a todas estas preguntas es negativa, pues no estamos -en palabras del legislador- ante causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sino ante causas *“inherentes a la persona del trabajador”*, lo que en algunos supuestos -como hemos visto- es más que discutible. Es más, por si quedara algún resquicio de duda, el propio legislador advierte que este régimen extintivo particular resulta aplicable *“con independencia del número de personas trabajadoras afectadas”*.

Es cierto que la DA 3ª LSC, en su nueva redacción, impone a la empresa la obligación de preavisar al trabajador afectado con 15 días de antelación, así como de notificar a la representación legal de las personas trabajadoras la extinción del contrato con una antelación de siete días a su efectividad. Y además se habilita a la negociación colectiva para fijar los criterios de permanencia en la empresa. Pero tales medidas, *“están lejos de las obligaciones de información y consulta exigidas por la Directiva 98/59, en materia de despidos colectivos”*³⁶. Y el problema es que, a efectos del Derecho comunitario, la delimitación del concepto de despido colectivo compete a la Unión Europea y no puede ser definido por los Estados miembros³⁷. Precisamente por ello, comparto la opinión del profesor Molina cuando señala: *“Lo que resulta clamoroso es que se utilice un concepto típicamente comunitario (motivos inherentes a la persona trabajadora), mezclando motivos inherentes y no inherentes, y, además, queriéndose saltar la exigencia numérica de la Directiva 98/58/CE”*.

De otro lado, desde la lógica de la igualdad de trato, la regulación del contrato indefinido adscrito a obra puede plantear un problema de constitucionalidad porque es difícil justificar, con objetividad y proporcionalidad, la exclusión de las reglas de despido colectivo, cuando todas las empresas del resto de sectores tienen que cumplirlas por exigencias del art. 51 ET³⁸. Como también es difícil de justificar la diferencia de trato a efectos de acceso a la prestación por desempleo ante una extinción por baja voluntaria.

³⁶ Como con acierto advierte BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi. “RD Ley 32/2021 y el contrato indefinido adscrito a obra (Ley 32/2006): dudas de constitucionalidad y motivos para una (eventual) cuestión prejudicial”. Una mirada crítica a las relaciones laborales, 24-1-2022. <https://ignasibeltran.com>. En el mismo sentido, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “El contrato indefinido adscrito a obra: ¿cambio cultural, cambio estadístico o nueva máscara de la temporalidad?”. Noticias Cielo, 2022, número especial coordinado por Lourdes Mella Méndez y dedicado a la reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021, p. 7. PAZOS PÉREZ, Alexandre. “La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales”. *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, núm. 17, p. 29. CALVO GALLEGO, Francisco Javier. “El desarrollo convencional y el impacto de las modalidades indefinidas tras la reforma laboral en el sector de la construcción”. *Temas Laborales*, 2024, núm. 172, p. 35.

³⁷ STJUE 11-11-2015, asunto Pujante Rivera.

³⁸ LAHERA FORTEZA, Jesús. “Los contratos indefinidos singulares en el sector de la Construcción. Un referente para otros sectores”. En: AAVV. *El Derecho social del siglo XXI: retos y transformaciones: libro homenaje al profesor Antonio V. Sempere Navarro*. Las Rozas (Madrid): Aranzadi La Ley, 2026, p. 896.

En definitiva, la reforma genera diferencias entre los trabajadores indefinidos ordinarios y los trabajadores indefinidos adscritos a obra, cuya razón de ser no parece otra que facilitar el consenso entre los interlocutores sociales y permitir una redefinición nominal del contrato que no altere sustancialmente su funcionamiento, pero sí su impacto estadístico. Precisamente por ello, para Vicente Palacio, el calificativo indefinido es “*mera decoración*”³⁹.

Más allá de estas consideraciones, existe un elemento particularmente llamativo que merece una reflexión específica: la ausencia de litigiosidad en torno al contrato indefinido adscrito a obra tras cinco años de vigencia. Una circunstancia que resulta sorprendente, especialmente si se tienen en cuenta las dudas interpretativas que suscita esta figura. La ausencia de litigiosidad podría interpretarse, en una primera aproximación, como un indicio de buen funcionamiento del modelo. Sin embargo, esta conclusión resulta, cuando menos, apresurada. En el ámbito del Derecho del Trabajo, la falta de conflictividad judicial no siempre es sinónimo de claridad normativa o de equilibrio regulatorio, sino que puede responder a factores diversos que conviene analizar con detenimiento.

En primer lugar, no puede desconocerse que nos encontramos ante una reforma continuista pactada con los interlocutores sociales más representativos del sector, lo que dota a la regulación de una mayor aceptación social y favorece una implantación menos conflictiva.

En segundo lugar, el diseño económico del régimen extintivo puede haber operado como un elemento desincentivador de la litigiosidad individual. Como ya se ha señalado, la indemnización prevista en la DA 3ª LSC supera la compensación establecida con carácter general para los despidos objetivos en el art. 53 ET. En términos aproximados, el 7% de las retribuciones salariales devengadas durante la vigencia del contrato equivale a una compensación cercana a los veinticinco días de salario por año de servicio, superando así los veinte días previstos en el régimen estatutario. Desde esta perspectiva, el incentivo económico para impugnar judicialmente la decisión empresarial se reduce notablemente.

En tercer lugar, debe tenerse en cuenta que la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por causas inherentes a la persona trabajadora sitúa al empleado en situación legal de desempleo, permitiéndole acceder a la correspondiente prestación si concurren los restantes requisitos legalmente exigidos. Y ello con independencia del concreto supuesto extintivo. Esta circunstancia adquiere especial relevancia en aquellos casos en los que el trabajador rechaza la oferta de recolocación empresarial, pues el acceso a la protección por desempleo se mantiene incluso cuando es el propio trabajador quien manifiesta su falta de conformidad con el nuevo destino ofrecido por la empresa. Desde esta

³⁹ VICENTE PALACIO, Arántzazu. Contrato para obra o servicio determinado: Descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo discontinuo! Disponible en Internet: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO-ARANTCHA.pdf>, p. 4. En sentido similar, se pronuncian ELORZA GUERRERO, Fernando y MORENO NAVARRO, María del Pilar. “La contratación laboral y el papel de la negociación colectiva en su regulación jurídica”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, vol. 11, núm. 1, pp. 189 y 190 quienes llegan a afirmar: “*parece que todo cambia en la contratación laboral en la construcción para no cambiar nada*”. Y, en este mismo sentido, PAZOS PÉREZ, Alexandre. “La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales”. *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, núm. 17, p. 30, advierte que el contrato se mantiene en su esencia “*aunque se ha cambiado el nombre, probablemente con la finalidad de que no compute a efectos estadísticos como un contrato temporal*”.

perspectiva, el régimen jurídico diseñado por el legislador se aparta de la lógica ordinaria del sistema de protección por desempleo, aproximándose a una situación que, en otros contextos, podría presentar ciertos rasgos propios de una baja voluntaria. En consecuencia, la garantía de cobertura económica tras la extinción puede contribuir igualmente a disminuir la propensión al conflicto judicial.

En cuarto y último lugar, el reducido tamaño medio de las empresas del sector de la construcción puede haber limitado notablemente la existencia de conflictos asociados al eventual incumplimiento de las reglas sobre despido colectivo. Como ya se ha señalado, el tejido empresarial del sector se encuentra extraordinariamente atomizado, hasta el punto de que la inmensa mayoría de empresas cuenta con plantillas reducidas. Esta circunstancia resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que la Directiva 98/59/CE establece un umbral mínimo de diez trabajadores despedidos para activar las obligaciones vinculadas al despido colectivo. En consecuencia, una parte significativa de las empresas del sector difícilmente alcanzará los umbrales cuantitativos que permitirían judicializar este tipo de controversias.

Todo ello permite comprender mejor por qué un régimen jurídico que suscita dudas interpretativas relevantes no ha generado, al menos hasta el momento, una conflictividad judicial significativa. Ahora bien, esta ausencia de litigiosidad no debe interpretarse automáticamente como prueba concluyente del éxito jurídico del modelo.

Cuestión distinta es la valoración de su impacto estadístico. Bajo esta lógica, los datos disponibles sí parecen apuntar a una reducción efectiva de la temporalidad en el sector. Tras la reforma, el peso del empleo indefinido ha aumentado de manera significativa, hasta el punto de que la tasa de temporalidad se ha reducido al 14,76%, esto es, aproximadamente veinticinco puntos porcentuales menos respecto de los niveles previos al RD Ley 32/2021. Desconocemos, no obstante, cuántos trabajadores se encuentran efectivamente sujetos a esta concreta modalidad contractual, pues las estadísticas disponibles no ofrecen un desglose entre contratos indefinidos ordinarios y contratos indefinidos adscritos a obra.

Con base en estos datos, la doctrina ha señalado que es indudable el éxito de la reforma laboral en el sector de la construcción⁴⁰. Sin embargo, quizá la cuestión no radique tanto en determinar si la reforma ha sido exitosa en términos estadísticos, cuanto en dilucidar si ese éxito responde a una transformación material del modelo de empleo o, más bien, a una reformulación jurídica y nominal de figuras preexistentes.

VI. Bibliografía

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. “El contrato fijo de obra en el nuevo convenio de la construcción. ¿Un mecanismo de estabilidad en el empleo?” *Relaciones Laborales*, 2008, núm. 2, pp. 21 a 48.

⁴⁰ CALVO GALLEGU, Francisco Javier. “El desarrollo convencional y el impacto de las modalidades indefinidas tras la reforma laboral en el sector de la construcción”. *Temas Laborales*, 2024, núm. 172, p. 57.

- ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. “Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos”. *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2022, vol. 3, núm. extra (número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021), pp. 43 a 57.
- BARREIRO GONZÁLEZ, German y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José. “Contratación”. En: VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (dir). *Comentarios al convenio general de la construcción*. Madrid: Fundación Anastasio de Gracia, 1993.
- BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi. “RD Ley 32/2021 y el contrato indefinido adscrito a obra (Ley 32/2006): dudas de constitucionalidad y motivos para una (eventual) cuestión prejudicial”. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 24-1-2022. <https://ignasibeltran.com>
- CALVO GALLEGÓ, Francisco Javier. “El desarrollo convencional y el impacto de las modalidades indefinidas tras la reforma laboral en el sector de la construcción”. *Temas Laborales*, 2024, núm. 172, pp. 25 a 57.
- CALVO GALLEGÓ, Francisco Javier y ASQUERINO LAMPARERO, María José. “Del contrato fijo de obra a la regulación indefinida adscrita a obra y su extinción por razones formalmente inherentes a la persona del trabajador”. *Temas Laborales*, 2022, núm. 161, pp. 183 a 216.
- DEL VAL ARNAL, J. Jesús. “Los daños colaterales, en el sector de la construcción, del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre: de la evaporación del contrato fijo de obra aparición del contrato indefinido adscrito a obra”. *Trabajo y Derecho*, 2023, núm. 98.
- ELORZA GUERRERO, Fernando y MORENO NAVARRO, María del Pilar. “La contratación laboral y el papel de la negociación colectiva en su regulación jurídica”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, vol. 11, núm. 1, pp. 170 a 220.
- GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo. “La integración convencional del contrato indefinido adscrito a obra en el sector de la construcción”. En: GORDO GONZÁLEZ, Luis. *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Economía Social; Subdirección general de informes, recursos y publicaciones. 2025, pp. 196 a 223.
- LAHERA FORTEZA, Jesús. “El papel del convenio colectivo en el contrato de obra o servicio determinado”. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense*, 1999, núm. 24, pp. 59 a 74.
- LAHERA FORTEZA, Jesús. “El contrato indefinido adscrito a obra en la construcción”. En: JURADO SEGOVIA, Ángel y THIBAUT ARANDA, Javier (coord.). *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*. La Ley, 2023, pp. 239 a 260.
- LAHERA FORTEZA, Jesús. “Los contratos indefinidos singulares en el sector de la Construcción. Un referente para otros sectores”. En: AAVV. *El Derecho social del siglo XXI: retos y transformaciones: libro homenaje al profesor Antonio V. Sempere Navarro*. Las Rozas (Madrid): Aranzadi La Ley, 2026, p. 891 a 899.

- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. “El contrato indefinido adscrito a obra: ¿cambio cultural, cambio estadístico o nueva máscara de la temporalidad?”. *Noticias Cielo*, 2022, número especial coordinado por Lourdes Mella Méndez y dedicado a la reforma laboral española de 2021: puntos críticos del Real Decreto-Ley 32/2021.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena. “En búsqueda de la estabilidad perdida: la reforma de los fijos discontinuos y del contrato “fijo” de obra en el sector de la construcción”. *Almacén de Derecho*, <https://almacenederecho.org>. Enero de 2022
- PAZOS PÉREZ, Alexandre. “La reforma laboral introducida por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, en relación con las modalidades contractuales”. *Revista Derecho Social y Empresa*, 2022, núm. 17, pp. 20 a 50.
- VICENTE PALACIO, Arántzazu. Contrato para obra o servicio determinado: Descanse en paz. ¡Viva el contrato fijo discontinuo! Disponible en Internet: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/OBITUARIO-ARANTCHA.pdf>