

ACLARIMENTS SOBRE EL CONTRACTE PER A FEINA FIXA A L'OBRA

Són molts els dubtes que suscita aquest model de contracte, motiu pel qual he fet un resum de les característiques més essencials, per tal que l'empresa arribi a saber quan és que es pot acollir a aquest tipus de contracte. Llavors caldria revisar les particularitats de casos específics.

En general, cal dir que la jurisprudència és indulgent amb la interpretació d'aquests tipus de contracte, en el sentit de que el respecta i manté la seva genuïtat en molts casos. També cal afegir que no resulta barat, i per això es respecta. Està previst per ajustar-se a la temporalitat de les obres i a la possibilitat de que una mateixa empresa hagi d'atendre diverses obres alhora, o diverses de successives, sense que el treballador adquireixi el caràcter indefinit.

En principi, el contracte està pensat per una sola obra, independentment de la seva durada, que és limitada en el temps però incerta. Pot finalitzar quan acabi l'obra o abans, quan es vagin reduint les feines de l'ofici i categoria del treballador a l'obra, i calgui anar reduint la plantilla. També pot finalitzar abans per causa imprevisible i aliena a la voluntat de l'empresari, provisional o definitiva, que no sigui conflicte laboral. Per exemple, la rescissió de contracte per part del propietari o contractant principal de l'obra. Si la paralització és provisional, l'empresari té l'obligació de tornar a ocupar el treballador quan s'acabi la causa de la provisionalitat, o bé pot actuar, ja sigui quan es produeixi la paralització inicial o quan aquesta esdevingui definitiva, d'acord amb el que preveu la segona modalitat del contracte, que després exposaré.

El contracte s'ha de fer per escrit, i especificant el lloc i l'obra o feina i partida. Fins a quin punt especificar vol dir posar només el lloc de l'obra o afinar molt més és un aspecte poc definit. Si hi ha partides rellevants d'obra que l'empresari podria fer a tenor de la seva activitat i pels seus medis, però que en el moment de subscriure el contracte amb el treballador ja sap que no farà és millor especificar-ho. Per exemple, si ja sap que l'alicatat de gres o terrasso anirà a càrrec d'una empresa especialitzada, millor fer-ho constar expressament. Fer més partides de les inicialment previstes no és problema, i si són rellevants aconsellaria -per més seguretat- acordar l'ampliació de l'objecte del contracte per escrit. El problema és retallar les feines que el treballador té inicialment previstes.

No estem parlant necessàriament d'una obra gran o de llarga durada. El contracte per a feina fixa a l'obra també es pot fer per feines petites, que tinguin "substantivitat pròpia". Aquest terme s'intenta explicar en molts tractats però no s'entén gaire. Vol dir que s'ha d'identificar l'objecte del contracte: posar la ubicació i la feina a fer perquè el treballador se'n faci una idea. D'alguna manera aquest últim ha de poder identificar o individualitzar la feina. No es pot fer un contracte d'obra per fer feines de manteniment en una empresa a menys que vinguin associades a un contracte concret on es defineixin les feines, i estigui limitat en el temps. Aquest concepte de feina genèrica s'allunya del terme "substantivitat pròpia", però la jurisprudència ho admet si va associada a un contracte mercantil limitat en el temps amb una tercera empresa.

Si la feina a fer consisteix a anar cinc dies a un lloc, tres dies a l'altra, dos dies a l'altra i així successivament no correspon fer un contracte per a feina fixa a l'obra; en comptes d'aquest contracte s'escau més el contracte per obra/obres més estàndard, o bé per circumstàncies de

la producció, si és per un volum de feina superior a la normal, especificant en qualsevol cas en què consisteix la feina. Per fer un contracte fix d'obra s'ha de començar amb una obra amb més consistència.

L'activitat laboral comença a peu d'obra, de manera que el contractat no té dret a compensacions per dietes, quilometratge ni hores de desplaçament. Si se n'abonen s'entendran com a més sou i, per tant, cotitzable.

La durada del contracte és de tres anys, prorrogable per un any més per acabar les feines. Certament que el conveni provincial no estableix una limitació temporal concreta, ja que es ceneix a l'acabament de l'obra o feina, però allargar més de quatre anys aquest termini pot derivar en una declaració del contracte com a indefinit i l'extinció com a acomiadament improcedent, ja que l'Estatut dels Treballadors permet estirar fins a quatre anys, però no més.

També cal dir en aquest punt que es poden fer dos o més contractes successius o separats en el temps sense perdre la temporalitat, sempre i quan es compleixi amb les formes i es tracti d'obres diferents o feines diferents. En aquest cas s'aplica la normativa general, la qual especifica que els treballadors que en un període de trenta mesos hagin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, seguits o interromputs, pel mateix o diferent lloc de treball, amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, adquiriran la condició de fixos.

El cas és que fins al 17 de juny de 2010 es permetia allargar el reguitzell de contractes fins als 4 anys. Fins a aquell moment s'entenia que un canvi d'obra equivalia a un canvi del lloc de treball. Per tant, com que no es considera que el lloc de treball sigui el mateix en els canvis d'obra, doncs ja es podien anar fent contractes. Però a partir d'aquesta data s'hi va afegir "...o diferent lloc de treball" i això equival a dir que si va canviant d'obra, i tant si el lloc de treball es considera igual com diferent, el temps de prestació acumulat per la successió de contractes diferents estarà sotmès a aquesta limitació temporal de 24 mesos de relació laboral en el còmput de 30 mesos. Per cert, que si les obres estan en províncies diferents no hi haurà més remei que fer contractes per obra diferents, controlant aquesta limitació temporal, si es vol evitar que el contracte esdevingui fix.

Cal notificar al treballador un preavís de finalització de contracte amb 15 dies naturals d'antelació, o bé compensar-li els dies de falta de preavís amb una quantitat equivalent al salari dels dies que falten.

També cal abonar-li una indemnització del 7% del salari percebut, calculat sobre els conceptes de la nòmina que apareixen a les taules salarials de conveni vigents a cada moment. Això vol dir que els conceptes diferents que es paguin a la nòmina no s'han de incloure per fer el càlcul. Pensant en aquest tipus de contracte (i especialment en la part empresarial) s'ha de procurar que els conceptes de conveni siguin correctes i ajustats a conveni (no superiors), i els plusos voluntaris i d'un altre tipus s'especifiquin a part. El normal que ens trobem és que s'agafi la base de cotització de tot el període de contracte, se sumi i s'hi apliqui el 7%. Però pot ser que a la base de cotització hi hagi sumats altres conceptes a part dels propis de conveni. Això vol dir que calcular la indemnització en aquests supòsits és una "feineta", i que en la major part dels casos es "tira pel dret" sobre el salari resultant de la suma de les bases de cotització.

Es evident que en aquesta modalitat, per acabar un contracte i començar-ne un altre les obres s'han d'acabar. Això vol dir que no és possible fer un últim contracte, que s'arribi als 24 mesos de relació laboral, i l'obra no s'hagi acabat. El contracte esdevindria indefinit, i l'acomiadament improcedent. Per tant, cal calcular bé la relació feina-temps.

La segona modalitat contractual del "fix d'obra" és el que permet, previ pacte entre les parts recollit en el mateix contracte, prestar servei en una mateixa empresa, i en diferents centres laborals d'una mateixa província durant tres anys consecutius, tot meritant els conceptes compensatoris que li escaiguin pels desplaçaments. Aquest supòsit permet superar els 24 mesos referits en el paràgraf anterior perquè no es tracta de diferents contractes, sinó d'un sol contracte que es va renovant, i per això es pot allargar fins a tres anys contractuals. Un cop finit aquest període màxim, si no hi ha hagut cap comunicació escrita del cessament, el treballador adquireix la condició de fix de plantilla.

Les condicions que cal complir per mantenir la temporalitat del contracte, a part d'especificar-ne l'objecte, és que cada canvi d'obra s'acordi per escrit (tot i que hi ha sentències que admeten el consentiment verbal), i que la primera i l'última obra en la que es treballi s'acabin abans d'arribar als tres anys de contracte, i el treballador no continuï treballant. Si no es té clar què anirà primer, si arribar als tres anys de contracte o acabar l'obra, és millor no fer l'última renovació o pròrroga de contracte. Cal tenir present que el contracte d'obra no es regeix per la temporalitat sinó per la feina que cal fer. I també cal saber que el treballador es pot negar a canviar d'obra.

Hi ha casos en que ja d'entrada es concerta el contracte per una obra, però es preveu que es pugui treballar en altres obres de la província, que s'especifiquen en el mateix contracte. Llavors, el treballador no es pot negar als canvis d'obra, però caldrà que quan s'arribi als tres anys de contracte o abans, totes les obres que apareixen en el contracte inicial s'hagin acabat. Però si ja s'han acabat i no s'ha arribat als tres anys de contracte, aquest es pot renovar amb altres obres fins a arribar a aquest límit temporal, sense perdre la temporalitat. En arribar a un màxim de tres anys de contracte, l'obra inicial i l'última han d'estar acabades. Per què? Doncs perquè la primera marca l'esperit del contracte i l'última el defineix com a contracte que no s'empara en el mer pas del temps, sinó en un objecte, que és participar i acabar una obra.

En aquest punt pot sorgir el dubte de què passa si el treballador ha estat a vàries obres i resulta que la primera i l'última estan acabades i les del mig no. Doncs res, perquè ja s'entén que l'empresa no sempre tindrà feina per mantenir al treballador a l'obra inicial, i pot ser que hagi de fer combinacions i, sobretot, que el treballador ja ha prestat el seu consentiment exprés per canviar d'obra. Pot ser que estigui treballant un temps en una o més obres "satèl·lit" de la mateixa província, i després torni a la primera, o vagi a d'altres.

La Unió d'Empresaris de la Construcció publica un model de contracte de fix d'obra on es recullen els dos supòsits en un sol contracte, i permet així contractar per una obra inicial, i després anar canviant d'obra, fins al límit dels tres anys.

Respecte al “preu” del contracte fix d’obra és millor posar exemples. Per un oficial primera amb tres anys de contracte finalitzat a 31/12/2016, a jornada de vuit hores, resultaria una indemnització de 4.425,66 €. Si fem el càlcul per acomiadament improcedent (33 dies/any) seria de 5.763,13 €. Per acomiadament objectiu (20 dies/any) seria de 3.492,80 €. I si parléssim d’un contracte “per obra o servei determinat” estàndard (12 dies /any els iniciats a partir del 2015) la indemnització seria de 2.095,56 €.

Vist això, si es tracta d’un contracte per una obra o de successius contractes per diferents obres (1ª modalitat) fins al límit de 24 mesos, actualment és millor acollir-se al tipus de contracte d’obra o servei determinat estàndard, i no pel contracte per a feina fixa a l’obra. Aquell no permet anar canviant d’obra, sinó que s’ha de donar d’alta i baixa al treballador per cada contracte, però el cost és inferior: 12 dies/any de servei. Que quedi clar que si parlem només d’un sol contracte i d’una sola obra el límit és de quatre anys de contracte.

Si el que es pretén és disposar del treballador per a més obres durant el termini de tres anys (segona modalitat), amb les limitacions que hem dit, el preu és un 7% del salari de conveni.

També és possible fer un “remix” consistent en subscriure el contracte per obra estàndard, i afegir-hi el clausulat del fix d’obra, fent referència a l’article 30 del conveni provincial, per si s’hagués d’utilitzar. I si s’utilitza, la indemnització serà del 7% per tot el període contractual. Si es preveu però no s’utilitza, i el treballador es queda sempre en una sola obra, fa de mal dir. Al meu entendre serà la mínima (12 dies per any), perquè en cada canvi d’obra hi ha un acord subscrit entre les parts, i si l’ocasió de l’acord no s’ha produït, el plus d’indemnització tampoc. Aconsellaria que aquesta diferència en la indemnització es regulés en el propi contracte. I què passaria si al primer canvi d’obra diu que sí, i al segon canvi d’obra diu que no? D’entrada es juga amb l’avantatge general de que el treballador creu o considera que no s’hi pot negar. Però si s’hi nega hauria de ser per causa justificada, i caldria buscar una forma alternativa de posar fi al contracte per causes objectives, amb una indemnització més econòmica. Ara no m’estendré sobre això, ni sobre molts altres “flecós” que se’m plantegen, perquè l’article havia de ser d’una pàgina i la complexitat del tema no m’ho permet. Una pàgina només dóna per transcriure l’articulat del conveni i poc més. Espero que després de tota aquesta informació, i sobretot, després de pair-la en vàries etapes, l’agremiat arribi a alguna conclusió.

Susanna Massana Crous

Casadevall i Associats