



Nota informativa en materia de duración máxima del contrato de obra o servicio determinado y del encadenamiento de contratos temporales en las Administraciones Públicas (ley de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo) y sus repercusiones en el Proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Uno de los objetivos prioritarios de CCOO durante todo el proceso negociador de la Ley de Ciencia ha sido el incluir en esta al conjunto del personal de investigación, frenando la temporalidad y asegurando a los y las investigadores, una carrera continuada desde la fase predoctoral, combatiendo la precariedad injustificada y acortando los plazos de los contratos hasta su fijeza.

A continuación se hace un relato de las distintas redacciones que se han producido durante el proceso de diálogo social de la Ley de Ciencia y el retroceso producido en el Proyecto de Ley de la Reforma del Mercado de Trabajo, aprobado el día 9 por el Parlamento y que va a ser objeto de la Huelga General del 29 de Septiembre.

1. Anteproyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. (Borrador 1 V. 21.04.2010)

Artículo 23. Contrato de trabajo para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.

“Se podrán celebrar contratos de trabajo bajo esta modalidad con arreglo a los siguientes requisitos:

b) el objeto del contrato será la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica o de transferencia del conocimiento, e implicará la realización de tareas específicas y concretas de la Universidad Pública u Organismo contratantes que no tengan carácter estructural.

c) la duración de estos contratos será la necesaria para la ejecución del proyecto que les sirve de fundamento, e incluirá, en su caso el tiempo necesario para realizar el informe final o de resultados.

d) En lo regulado expresamente en el presente artículo se aplicará lo dispuesto en el artículo 15.1a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

CCOO se opuso a este Artículo, ya que las necesidades a las que pueden dar cobertura esta modalidad quedarían satisfechas con el contrato regulado en el artículo 15.1.a) del ET, por lo que no creemos necesarias mayores especialidades contractuales ni exclusiones del Estatuto de los Trabajadores, que solo han dado lugar a una extensión injustificada de la temporalidad.

2. Proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (28 Mayo 2010).

El Artículo 25. Acceso al Empleo público y promoción interna queda redactado de la siguiente manera.

Punto 7. “Los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado podrán contratar personal investigador de carácter temporal para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica de acuerdo con el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

Por tanto, desaparece del Proyecto de Ley, un contrato específico para la realización de proyectos del personal investigador y se introduce en el artículo 25.7 “acceso al empleo público y promoción interna”. Con esta eliminación finalmente la Administración había admitido una regulación idéntica a la prevista en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores para el Contrato de Obra o Servicio, tal y como se planteaba por nuestra parte, sin introducir nuevas causas de alargamiento de los contratos temporales.

3. Modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 10/2010 de Reforma del Mercado de Trabajo.

El artículo 1.uno del Real Decreto Ley 10/2010 (RDL), de 16 de junio, como única medida de carácter positivo, incorporó reformas en el contrato de obra o servicio determinados y en el encadenamiento de contratos temporales, y a tal efectos modificó los apartados 1.a) y 5 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en los siguientes términos:

«1.a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza».

«5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a 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, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad».

Así pues, conforme la nueva redacción del artículo 15.1a) y 15.5 del ET introducida por el RDL 10/2010, si un contrato de obra supera una duración superior a tres años, el trabajador adquiere la condición de trabajador fijo y si encadena contratos temporales en los periodos establecidos en el apartado 5 del art. 15, aunque sea en distintas empresas siempre que pertenezcan al mismo grupo empresarial, sea directamente o a través de ETT o haya sucesión o subrogación empresarial, adquiere igualmente la condición de trabajador fijo.

Por otra parte, el apartado seis del art. 1 del RDL introdujo asimismo una nueva disposición adicional, la decimoquinta en el ET, por la que se establecía que lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados, y en el artículo 15.5 del ET sobre límites al encadenamiento de contratos del ET, eran igualmente de aplicación en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, *“sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable”*.

Por tanto, la mejora introducida por el RDL en materia de contratación temporal respecto a la duración máxima del contrato de obra o servicio determinado y respecto al encadenamiento de contratos, que por otra parte, como ya hemos indicado era la única medida positiva introducida por el RDL, era también de aplicación en el ámbito de las Administraciones Públicas, con la única excepción de la obligación de cubrir el puesto de trabajo a través de de los procedimientos ordinarios, por lo que el trabajador en la Administración Pública no adquiriría la condición de trabajador fijo sino indefinido.

4. **Modificaciones introducidas en el tramite parlamentario por la Ley de Reforma del Mercado de Trabajo, proveniente del RDL 10/2010.**

El RDL fue convalidado por el Congreso, que acordó tramitarlo como proyecto de Ley.

El pasado día 9 de Septiembre, terminó su tramitación parlamentaria, por lo que finalmente, con importantes modificaciones que han empeorado aún más el contenido de la reforma laboral del RDL 10/2010, ha sido aprobada la Ley de Reforma del Mercado de Trabajo que va a sustituir al RDL y que está pendiente de su próxima publicación en el BOE.

Una de las modificaciones introducidas en el tramite parlamentario, concretamente en el Senado, y ratificada por el Congreso, queda recogida de la siguiente forma en la Disposición Adicional Decimoquinta: “Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas”.

“No obstante lo prevista en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máximo del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años”.

“Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, solo se tendrá en cuenta los contratos celebrados e el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley”

Por tanto, **el plazo máximo del contrato de obra o servicio determinado no va a ser de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Publica ni por sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Como tampoco va a ser de aplicación en cualquier otra norma con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años¹.**

Es decir, en el Ámbito de las Administraciones Publicas, Universidades y respecto a proyectos específicos de investigación o de inversión, el contrato

¹ Sin duda en esta referencia hay que considerar incluida la actual Ley de Ciencia y la futura Ley de reforma de la misma, actualmente en trámite parlamentario.

de obra puede superar los tres años sin ninguna consecuencia respecto a la adquisición de la condición de trabajador fijo o indefinido, en tanto que se mantendrá el carácter temporal de la relación laboral.

Respecto al encadenamiento de los contratos, también se ha producido un empeoramiento en el trámite parlamentario respecto a los trabajadores de las Administraciones Públicas, al haberse establecido que para la aplicación del límite al encadenamiento del contratos previsto en el artículo 15.5 del ET, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de las mismas.

Igualmente, lo que es aún más grave, se ha establecido que la aplicación del límite al encadenamiento del contratos previsto en el artículo 15.5 del ET, no se aplicará a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Como tampoco va a ser de aplicación en cualquiera otras normas con rango de ley². En consecuencia, en estos ámbitos se podrán encadenar indefinidamente contratos de trabajo temporales sin que por ello se alcance la condición de trabajador fijo o indefinido.

Así pues, el único aspecto positivo de la reforma laboral introducido por el RDL 10/20010 (límites al contrato de obra y al encadenamiento de contratos temporales), se ha dejado sin efecto en el ámbito de las Administraciones Públicas, Universidades y en el ámbito de la Ley de Ciencia, actual y futura.

Lo aprobado por el Congreso el 9 de septiembre, supone un gravísimo retroceso en las relaciones laborales y una discriminación de estos trabajadores y trabajadoras, empeora la Ley de Ciencia y es una clara opción por seguir precarizando el mercado de trabajo en el ámbito de la investigación, de la universidad y del conjunto de las Administraciones Públicas.

Todo lo anterior va unido a que la Reforma levanta el veto a la empresas de trabajo temporal, para que puedan trabajar en las Administraciones Públicas, que hasta ahora lo tenían prohibido, con lo cual las ETT podrán sustituir las actuales bolsas de empleo, pudiendo contratar sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad.

Estas agresiones, configuran un futuro de precariedad y desprecio tanto a lo público como a las personas que trabajan en este importantísimo sector y añade aún más motivos a la HUELGA GENERAL DEL 29 DE SEPTIEMBRE.

15 de Septiembre 2010

Secretaría Confederal de I+d+i
Gabinete Jurídico Confederal.

² Igualmente hay que considerar incluida la actual Ley de Ciencia y la futura Ley de reforma de la misma, actualmente en trámite parlamentario