



# NOVEDADES SOBRE EL CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

**María José Leguina**  
Directora Departamento Laboral  
Madrid, 4 Noviembre 2022

# CONTEXTUALIZACIÓN

**Septiembre 2021:** Denuncia del VI CGSC

**Diciembre 2021:**

- Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad del empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE: 30 diciembre 2021
- Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. BOE: 29 diciembre 2021

**Febrero 2022:**

- Ratificación en el Congreso del Real Decreto-Ley 32/2021 (03.02.2022)
- Constitución de la Mesa Negociadora del VI CGSC (11.02.2022)

**Marzo 2022:** Acta Comisión Negociadora (18.03.2022) contrato adscrito a obra. BOE: 16 mayo 2022

**Mayo 2022:** Preacuerdo VII CGSC (11.04.2022)

**Junio 2022:** Acta Comisión Negociadora (13.06.2022) Acuerdo Parcial determinadas materias Preacuerdo. BOE: 5 agosto 2022

**Julio 2022:**

- Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. BOE: 1 julio 2022

# EL CONTRATO INDEFINIDO ADSCRITO A OBRA

(Acta 22 Comisión Negociadora del VI CGSC –Resolución DGT 3 de mayo de 2022- BOE 17 mayo 2022)

## Artículo 24 bis CGSC: Contrato indefinido adscrito a obra

- **Ámbito de Aplicación:** Objeto: tareas o servicios cuya finalidad y resultados vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades en el ámbito funcional del CGSC (ANEXO I)  
Excepción : **Personal de Estructura**
- **Causa de extinción específica:**
  - Motivos inherentes a la persona trabajadora
  - Aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas
- **Requisitos para aplicar la causa de extinción:**
  - Finalización de las obras y servicios
  - Propuesta de recolocación (Anexo XVI. Acta 24 C.N.CGSC)
  - Proceso de formación
- **Información:**
  - RLPT: finalización de la obra y extinción del contrato
  - Comisión Paritaria del Convenio de aplicación ( sindicatos más representativos): finalización de la obra
- **Indemnización (7% = 25,55 días/año) + Situación legal de desempleo**

# PRINCIPALES MODIFICACIONES CGSC

(Acta 24 C.N. - Resolución DGT 23 julio 2022 –BOE 5 agosto 2022)

- Artículo 4. *Ámbito personal.*
- **Artículo 7. *Ámbito temporal.***
- Artículo 12. *Articulación de la negociación colectiva.*
- Artículo 18. *Ingreso en el trabajo.*
- Artículo 24. *Otras modalidades de contratación.*
- **Artículo 25. *Contrato fijo–discontinuo***
- **Artículo 50. *Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.***
- **Artículo 52. *Incrementos económicos.***
- **Artículo 52 bis. *Plan de pensiones.***
- **Artículo 96. *Jubilación***
- Disposición adicional quinta. *Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contratatas de mantenimiento de carreteras.*

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Artículo 4. *Ámbito personal.*** El personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.
- **Artículo 7. *Ámbito temporal.*** La vigencia del VII CGSC será desde el **1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2026.**
- **Artículo 12. *Articulación de la negociación colectiva.*** Se mantiene la reserva de materias la negociación colectiva de ámbito estatal ampliando algunas materias como el artículo 3 y las disposiciones transitorias primera a tercera, y disposiciones adicionales primera a sexta.
- **Artículo 18. *Ingreso en el trabajo.*** La principal novedad es que se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el presente Convenio referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

# PRINCIPALES MODIFICACIONES CGSC

(Acta 24 C.N. - Resolución DGT 23 julio 2022 –BOE 5 agosto 2022)

**Artículo 24. Otras modalidades de contratación.** Dentro de este artículo se regula:

- a) **Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.** podrá ampliar por la empresa hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.
- b) **Contrato de puesta a disposición.** Se mantiene su regulación.
- c) **Contrato de formación en alternancia.** Se traslada la regulación del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la percepción de una cuantía por fin del contrato del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra m) de este artículo (60% el primer año y 75% el segundo año).
- d) **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.** Retribución 70% del grupo profesional y nivel retributivo según tablas salariales convenio colectivo provincial de aplicación. Nunca inferior SMI.

# CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

## Artículo 25. Contrato fijo-discontinuo

- En **contratas, subcontratas y concesiones administrativas** el **plazo máximo de inactividad** se corresponderá con el periodo de tiempo que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquella suscribió el contrato de trabajo.
- **Llamamiento:** provincia/de forma gradual de acuerdo con las necesidades de la empresa/ 5 días de antelación/ por escrito con suficientes garantías de notificación/ fecha de incorporación/ centro de trabajo/ domicilio de la persona trabajadora + obligación de tener actualizado la dirección/ dimisión de la persona trabajadora: no contestar no acudir/ orden de llamamiento: a) área funcional, grupo profesional y características trabajo Anexo X; b) años de servicio y experiencia; c) criterio de empresa.
- **Indemnización finalización contrato:** 5,5% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación. A partir del 25º mes mutuo acuerdo: +1,5% (último periodo de actividad)
- **Bolsa sectorial de Empleo** (At.16.5 ET) gestionada por la FLC. Carácter provincial y voluntario.

# INCREMENTOS ECONÓMICOS

**Artículo 50. Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.** Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción para los años 2022, 2023 y 2024, para las personas trabajadoras a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir. (El nivel retributivo XII=22% >SMI)

**Artículo 52. Incrementos económicos.** Se fija:

- **Incrementos económicos:** Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024.
- **Periodo de actualización de las tablas salariales provinciales:** Las tablas salariales de los convenios provinciales de los años 2023 y 2024 deberán actualizarse, de acuerdo con los incrementos establecidos en el apartado 1, dentro del primer trimestre de cada uno de los respectivos años.
- **Cláusula de garantía salarial.** Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el nuevo Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

**Disposición adicional tercera. Vigencia de los incrementos económicos.** Los incrementos pactados tanto en el artículo 52 como en el artículo 50 estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 2022, 2023 y 2024, quedando sin efecto hasta la negociación y aprobación de los incrementos salariales que puedan pactarse para el año o años 2025 y/o 2026.

**Disposición transitoria tercera. Tablas salariales 2021 y 2022.** Se determina que las tablas salariales de los convenios provinciales del año 2021 que no se encuentren actualizadas de acuerdo con el incremento establecido para dicho año, deberán actualizarse dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente acuerdo parcial en el Boletín Oficial del Estado. Asimismo, se establece que Las tablas salariales provinciales del año 2022 deberán de estar actualizadas, según el incremento salarial establecido en el apartado 1 del artículo 52, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente acuerdo parcial en el Boletín Oficial del Estado.

# PLAN DE PENSIONES

**Artículo 52 bis. Plan de pensiones.** Si el plan de pensiones estuviese operativo en 2022, la contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que se estableciesen como partícipes, en el Libro Tercero al que se refiere el apartado anterior, y que no tuviesen interrumpido o suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en la legislación vigente, sería:

- a) En **2022**, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente; será requisito necesario que no haya causado baja en la empresa en la fecha en que sea operativo dicho plan de pensiones.
- a) En **2023**, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- a) En **2024**, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- a) En **2025** se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

# JUBILACIÓN FORZOSA

## Artículo 96. Jubilación

- Se utiliza la **habilitación de la disposición adicional décima del ET**, en su redacción dada por la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.
- Se rebaja el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
  - a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
  - b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

# PLUS DE CONSERVACIÓN, GUARDIAS, RETÉN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIALIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS

- Disposición adicional quinta. *Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras.* Se modifica este plus ampliando su abono, con efectos del 1 de enero de 2023, al personal encuadrado en los **grupos profesionales 1 al 5 que estaban excluidos de su percepción**. Cuantía: 4 euros por día efectivo de trabajo o la parte proporcional que corresponda ala jornada ordinaria efectivamente trabajada.

## CUESTIONES POR DESARROLLAR DEL PREACUERDO

- Nuevos contenidos formativos en prevención de riesgos laborales: trabajos de arqueología, prefabricados, recogida de residuos, valorización de materiales ya clasificados en obra, caídas en altura , primeros auxilios en equipos de emergencia.
- Especialización de los operadores de grúa torre.
- Obligatoriedad de pago de la retribución por transferencia bancaria.
- Cuestiones en materia de igualdad.



**Gracias por su atención**

[cnc@cnc.es](mailto:cnc@cnc.es)  
[www.cnc.es](http://www.cnc.es)

