

ASUNTO: Acuerdo parcial de modificación Convenio General del Sector de la Construcción. Resumen.

Estimado/a asociado/a:

Como continuación a nuestra Circular nº075/22, de fecha 05/08/2022, donde le adjuntábamos el texto de la Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción, una vez registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON) se publica en el BOE el Acuerdo Parcial de modificación del VI CGSC, con las siguientes modificaciones sobre su texto original recogido en el Acta número 10 de la Comisión Negociadora del VII CGSC (Ver Circular nº063 de fecha 08/07/2022) realizados de acuerdo con el requerimiento de subsanación efectuado por la Dirección General de Trabajo:

1ª. Se reordena el texto incluyendo tres disposiciones transitorias:

- Disposición Transitoria Primera. Contrato fijo de obra.
- Disposición Transitoria segunda. Otras modalidades de contratación. Regulación anterior al Real Decreto-Ley, de 28 de diciembre.
- Disposición Transitoria Tercera. Tablas salariales 2021 y 2022.

2ª. Los apartados 1 y 4.a) del artículo 24 del VI CGSC, referido a "Otras modalidades de contratación", quedan redactados como sigue:

"Artículo 24. Otras modalidades de contratación.

1. *Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.*

- a) *Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.*

- b) *La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar 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.*

(...)

4. *Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.*
El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios está destinado a personas con un título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Sus condiciones principales son:

- a) *Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.*

(...)"

- 3ª. El apartado 1 del artículo 25 del VI CGSC, referido al *Contrato fijo-discontinuo*, queda redactado como sigue:

"Artículo 25. Contrato fijo-discontinuo.

1. *Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido en el artículo 3, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo-discontinuo en el sector de la construcción.*

Se determina que, en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el 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 aquélla suscribió el contrato de trabajo.

(...)"

4ª. El apartado 1 del artículo 52 bis, referido al *Plan de pensiones*, queda redactado como sigue:

"Artículo 52 bis. Plan de pensiones.

1. *La comisión negociadora se reunirá para analizar la 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, y su desarrollo reglamentario, para, en su caso, iniciar los trámites necesarios para formalizar, a nivel estatal, uno de estos planes."*

5ª. Desaparece el artículo 96 bis., acerca de la extinción del contrato de trabajo por reunirse los requisitos para tener derecho a la pensión ordinaria de jubilación, y se regula esta jubilación forzosa únicamente en el artículo 96 del VI CGSC que queda redactado como sigue:

"Artículo 96. – Jubilación

1. *La disposición adicional décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, habilita a los convenios colectivos suscritos a partir del 1 de enero de 2022 a suscribir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una determinada edad.*
2. *De una manera general, posibilita la extinción del contrato de trabajo cuando la persona trabajadora tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:*
 - a) *La persona trabajadora 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) *La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.*

Los objetivos coherentes de política de empleo del sector de la construcción se centran en la estabilidad en el empleo, que se alcanza a través de la articulación del contrato de trabajo indefinido adscrito a obra a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, de la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta la duración máxima de un año, de la subrogación de personal en las contrataciones a las que se hace mención en el artículo 27, y de la regulación del contrato de trabajo fijo-discontinuo. Con todas estas medidas, el sector de la construcción hace una apuesta decidida por el relevo generacional, intentando atraer a personas trabajadoras a un sector de actividad en el que la carencia de mano de obra es una evidencia.

3. *Igualmente, la disposición adicional décima a la que se hace referencia en el apartado 1 establece que los convenios colectivos podrán rebajar 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.*
4. *Las partes firmantes del presente convenio establecen que las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos que se recogen en los apartados 2 y 3, respectivamente, cuya extinción lleve aparejada la contratación en los términos que se establecen en los mismos para cada uno de ellos.*

5. *La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.*
6. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.
7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.”

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.