



**RATIFICACIÓN Y FIRMA DEL
“VI CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA
CONSTRUCCIÓN”**

Estimado Asociado,

El Consejo de Gobierno de la Confederación Nacional de la Construcción, convocado con carácter extraordinario, ha ratificado el principio de acuerdo alcanzado por la Mesa de Negociación en su reunión del pasado día 18 de julio, martes.

Una vez ratificado, este pasado miércoles tuvo lugar la firma del VI Convenio General del Sector de la Construcción, que ofrece las novedades que siguen.

a. Ámbito temporal y/o vigencia- En principio su vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2017, si bien sus efectos se retrotraen a primero de enero. No obstante, determinadas materias (*Se reseñan en su artículo 7, apartado 2*) mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021 (*Opera la regla o pacto de ultra actividad; es decir, continuará rigiendo a la finalización de su vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro*).

b. Concurrencia- Se refuerza la regla o principio de jerarquía conforme a la modificación del artículo 84.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Significa que la norma convencional será de aplicación preferente en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito*).

c. Subrogación de personal en contratos de mantenimiento y conservación- Es la parte que experimenta más cambios. En concreto,

c.1 El régimen que ha venido rigiendo para las contrataciones vinculadas con la conservación y/o mantenimiento de las infraestructuras viarias y ferroviarias se amplía a las redes de agua, y a las concesiones municipales para el mantenimiento y/o conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado; régimen que será aplicable a los contratos municipales que se liciten a partir del día siguiente a la publicación de la norma convencional en el BOE (*Hubiese sido más acertado fijar como referencia el inicio del expediente administrativo para la licitación y contratación, permitiendo de este modo que los pliegos de condiciones incorporen las circunstancias para que opere la subrogación*).

c.2 Se establece, con carácter general, la prohibición de que las empresas cesionarias apliquen su propio convenio estatutario de empresa, caso de que las



ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE CONSTRUCTORES Y PROMOTORES DE OBRAS DE JAÉN

condiciones económicas y salariales del mismo sean inferiores a las establecidas en el Convenio General *(En la práctica esta regla puede generar no pocos conflictos en aplicación de los principios generales de vinculación a la totalidad, y de condiciones más beneficiosas, pues no parece que en la mayoría de los casos el órgano contratante esté en condiciones de valorar y discernir cuáles son las más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual. Por otra parte, y por lo que se refiere a las condiciones económicas, cabe entender hecha la remisión a la remuneración mínima bruta anual que para el sector de la construcción figura en el artículo 50, inferior a la que rige en un buen número de provincias).*

c.3 Se establece un plus o complemento salarial de puesto de trabajo por día efectivo, de 4,00 euros *(La cuantía del plus permanecerá invariable hasta el 31 de diciembre de 2021 y, en todo caso, durante el período de duración de la contrata), o la parte proporcional que corresponda de ser la jornada trabajada inferior a la de un trabajador a jornada completa. Este plus será percibido sólo por el personal adscrito a la conservación y mantenimiento de carreteras, siendo su objeto retribuir las circunstancias que concurren o puedan concurrir en la prestación del trabajo (Trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, o en situaciones de climatología adversa, cortes parciales o totales del tráfico...), y aquellas exigencias funcionales que se deriven de la forma, organización, condiciones o sistema de trabajo que deban implementarse.*

Su abono será exigible para las nuevas contratas que se liciten a partir del día siguiente al de la publicación del Convenio General en el Boe *(Reiterar lo dicho acerca del tránsito al régimen que ahora se establece, pues es previsible que el valor estimado del contrato no haya tenido en consideración el coste de dicho complemento salarial. En este sentido, hubiese sido más acertado fijar como referencia la fecha de inicio del expediente administrativo). No obstante, su cuantía será absorbible y compensable con la contraprestación económica que las empresas viniesen abonando a la entrada en vigor del Convenio General, por las mismas circunstancias que constituyen su objeto (Resulta confusa, por contradictoria, la aplicación de la regla de absorción y compensación, en tanto en cuanto su devengo y abono será exigible a las nuevas contratas que se liciten desde el día siguiente a la publicación en el Boe del Convenio General).*

d. Condiciones económicas: incremento salarial- Con efectos de primero de enero de 2017, las tablas salariales provinciales de 2016 se actualizarán en el 1,9 por ciento *(En el Consejo de Gobierno se informó que existe un “compromiso” de aplicar un 2,0 por ciento para 2018).*

e. Condiciones económicas: cláusula de garantía salarial- Se suprime su aplicación para 2017 *(No figura en la relación de materias cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021, por lo que habrá que estar a lo que se disponga en los sucesivos acuerdos).*



ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE CONSTRUCTORES Y PROMOTORES DE OBRAS DE JAÉN

f. Tiempo de trabajo: jornada efectiva de trabajo- Su duración en cómputo anual para 2017 se reduce en dos horas, fijándose en 1.736 horas efectivas de trabajo (*Tampoco figura en la relación de materias cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021. Además, no se contempla ninguna disposición que marque unas pautas para la adaptación/modificación de los cuadros calendarios publicados, por lo que la única solución sería la de aplicar dicha reducción para 2018*).

g. Jubilación- Conforme a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia, se actualiza la jubilación obligatoria a las edades y períodos cotizados para cada uno de los años de vigencia (*Salvo error, no figura entre las materias cuya vigencia se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021*).

Asimismo, se aclara el alcance del compromiso relativo al establecimiento de coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación, en el sentido de que ratificar éste siempre y cuando ello no comporte para los trabajadores ni para las empresas una modificación al alza de las bases o de los tipos de cotización.

h. Igualdad de oportunidades y no discriminación- Se reduce el límite legal para la elaboración y aplicación de planes de igualdad efectiva de hombres y mujeres en el sector, en el sentido de que dicha obligación afectará a las empresas de más de 100 trabajadores (*Hasta ahora ésta obligación afectaba sólo a las empresas de más de 250 trabajadores*).

i. Aportación complementaria a la FLC- Para los años 2018 a 2021, ambos inclusive, el porcentaje a aplicar será del 0,35 por ciento.

j. Formación en materia de prevención de riesgos laborales- Se clarifican los criterios para la convalidación de la formación prevista en las titulaciones universitarias, y en los ciclos de formación profesional de grado medio y superior, sí como la recogida en los certificados de profesionalidad, en la normativa general en materia de seguridad minera, y en los convenios estatales de los sectores del metal y de la madera.

k. Acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales- A los efectos de la inscripción de las empresas en el REA, y/o su renovación, la acreditación de la formación de los recursos humanos se realizará por la Confederación Nacional de la Construcción o las entidades en que delegue (*Está prevista que, a partir de primero de enero de 2018, la emisión de las correspondientes certificaciones se realice por las Asociaciones/Federaciones provinciales, conforme a la base de datos de la FLC*).

I. Otras novedades-

Se incluye dentro del ámbito de aplicación los trabajos consistentes en el montaje refractario y de pavimento.



ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE CONSTRUCTORES Y PROMOTORES DE OBRAS DE JAÉN

□ Se regula el procedimiento para la homologación de las actividades formativas a impartir en materia de prevención de riesgos laborales, y las condiciones para el mantenimiento de dicha homologación.

Decir que el Presidente de nuestra Asociación y nuestra regional no ha ratificado el principio de acuerdo por entender que el alcance de sus contenidos no guarda la necesaria correspondencia con la situación del sector. En concreto,

1º- El incremento salarial promedio de los convenios sectoriales suscritos hasta la fecha se sitúa en el 1,3 por ciento (*Es verdad que los datos del Ministerio de Empleo no recogen la totalidad de los firmados, algunos con incrementos entorno al 2,0 por ciento, pero en cualquier caso el promedio se situaría en el entorno del 1,7 por ciento*).

En cuanto al incremento promedio de los convenios de empresa, con vigencia plurianual, se sitúa en el 1,2 por ciento (*Si las notas que caracterizan la reactivación del sector son la asimetría y la fragmentación o heterogeneidad a nivel territorial, no parece razonable que se fije un incremento salarial aplicable con carácter general, por lo que hubiese sido lo deseable, tal y como plantearon algunas territoriales, caso de ésta Federación, un suelo y un techo a concretar en el ámbito de la negociación provincial*).

2º- Por lo que se refiere a la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual, el promedio es de 1.757,6 horas efectivas de trabajo (*La reducción pactada, con vigencia exclusiva para 2017, no se justifica*).

3º- Durante la vigencia del V Convenio General del Sector no se ha planteado la necesidad/conveniencia/oportunidad de ampliar el ámbito de aplicación de la subrogación.

Además, resulta llamativo que una organización empresarial renuncie a la prevalencia de los convenios estatutarios de empresa con el único objetivo de poner coto a posibles abusos (*Es cierto que su número es poco significativo, pero tampoco ha transcurrido el tiempo suficiente para valorar su evolución a medio y largo plazo, máxime cuando la normalización de la actividad, en términos de inversión pública, está por llegar. Por otra parte, y reconociendo que abordar los abusos que se producen es una cuestión no exenta de polémica, sin embargo convendría explorar y apuntar otras medidas más efectivas para combatir éstos, que no supongan una renuncia de semejante calado, que entra en colisión con el principio de libre empresa*).

Se adjunta el texto consolidado