

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Grado en Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Curso 2021/22**

**Convocatoria: Septiembre 2022**

**INFORME DEL VI CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y EN QUÉ  
MEDIDA LE AFECTA EL REAL DECRETO - LEGISLATIVO 32/2021**

The Collective Agreement of Construction and how the Legislativa RD 32/2021 affects it.



Realizado por la alumna Dña. Andrea del Valle González Guárate

Tutorizado por el Profesorado Dña. Gloria Pilar Rojas Rivero, Dña. Laura M<sup>a</sup> Melián China y D. Julio Manuel Febles Febles.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

## ABSTRACT

This End of Degree Paper deals with the content and characteristics of the VI General Agreement of the Construction Sector, published on 26th September, 2017. It analyses how the recent labour reform has influenced the collective agreement and the recent updates in order to adapt to the current legal regulations, identifying the most important clauses incorporated both normative and mandatory, as well as the cases of complementarity and supplementarity, of applicability and respect for the autonomy of the will to the employment contract.

This report presents the characteristics and all the basic regulations of the agreement that all companies in the construction sector must strictly comply with, regardless of whether they can be complemented by regulations of provincial collective agreements in the sector.

A short revision is carried out about historical background of the different agreements that precede the Construction Convention is made starting from its conceptualization

The Royal Legislative Decree 32/2021 has required that many rules to modify its content, both legal texts, the Workers' Statute, regulations, as well as the various collective agreements, including the construction sector, to conform with the recent legal framework. Mention should be made of the Resolution of Agreement of Amendment of July 23, 2022 of the Collective Agreement of the construction. One of the most scandalous changes has been in the area of recruitment, with the abolition of fixed-term contracts for works and services and equal treatment and opportunities for men and women.

**Key words: collective agreement, construction, labour reform**

**RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)**

El presente Trabajo de Fin de Grado versa sobre el contenido y las características del VI Convenio General del Sector de la Construcción, publicado el 26 de septiembre de 2017. Se analiza de qué forma ha influido la reciente reforma laboral en el convenio colectivo y en las actualizaciones sufridas recientemente a fin de adecuarse a la normativa legal vigente, identificando las cláusulas más importantes incorporadas tanto normativas como obligacionales, así como los supuesto de complementariedad y suplementariedad, de concurrencia aplicativa y de respeto a la autonomía de la voluntad al contrato de trabajo.

En este informe se presentan las características y toda la normativa básica del convenio que todas las empresas del sector de la construcción deben acatar estrictamente, con independencia que pueden ser complementadas con normativas de los convenios colectivos provinciales del sector.

Se realiza un breve repaso histórico de los distintos acuerdos que anteceden el Convenio de la construcción partiendo desde su conceptualización

El Real-decreto Legislativo 32/2021 ha hecho que distintas normas se vieran en la obligación de modificar su contenido, tanto textos legales, el Estatuto de los Trabajadores, reglamentos, así como los distintos Convenios colectivos, incluido el del sector de la construcción, con el objeto de ajustarse al marco legal recientemente aprobado. Cabe citar la Resolución de Acuerdo de Modificación del 23 de julio de 2022 del Convenio colectivo de la construcción. Uno de los cambios más escandalosos ha sido en materia de contrataciones con la eliminación del contrato de duración determinada por obras y servicios y el de igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.

**Palabras clave: convenio colectivo, construcción, reforma laboral.**

## ÍNDICE

ABREVIATURAS	5
I. INTRODUCCIÓN	6
II. BREVE REPASO HISTÓRICO	8
III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL CONVENIO	10
A. IDENTIFICACIÓN DEL CONVENIO.	10
B. CONTENIDO MÍNIMO EXIGIDO POR LA LET.	11
C. IDENTIFICACIÓN DE CLÁUSULAS OBLIGACIONALES Y NORMATIVAS.	12
D. LIMITACIONES DEL CONTENIDO DE LA NORMA CONVENCIONAL.	14
1. RESPETO A LAS LEYES Y A LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD.	14
2. CLÁUSULAS DE CONCURRENCIA APLICATIVA.	17
E. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.	19
F. COMISIÓN PARITARIA: COMPOSICIÓN Y FUNCIONES.	20
G. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES.	21
H. CLÁUSULAS DE ÍNDOLE ECONÓMICA, LABORAL, SINDICAL, ASISTENCIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS QUE NO ENCAJAN EN ESTA TIPOLOGÍA.	21
IV. MOTIVACIÓN POR EL TEMA Y CONCLUSIONES	24
V. BIBLIOGRAFÍA	27

## ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: VI Convenio Colectivo general del sector de la construcción

CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

CE: Constitución Española de 1978

CNT: Confederación Nacional de Trabajadores

FLC: Fundación Laboral de la Construcción

LET: Ley del Estatuto de los Trabajadores

OPPC: Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción

PRL: Prevención de Riesgos Laborales

RAE: Real Academia de la Lengua Española

SIMA: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

TFG: Trabajo de Fin de Grado

UGT-FICA: Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

## I. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado titulado “*Informe sobre el VI Convenio de la Construcción y en qué le afecta el Real decreto-Legislativo 32/2021*”, tiene por objeto el análisis detallado de los contenidos del convenio, cláusulas, grado de cumplimiento, ámbitos tanto funcional como territorial, cláusulas obligacionales y normativas: relación ley-convenio en sus supuestos de complementariedad y suplementariedad, el papel de Comisión Paritaria, principios de jerarquía, seguridad, complementariedad, subsidiariedad, territorialidad, entre otros.

Para entrar en materia, y como objeto de presente estudio, resulta relevante destacar que el Convenio Colectivo del sector de la Construcción es el documento jurídico que recoge los derechos y obligaciones de los trabajadores del sector y que se compone de dos libros.

El primero, trata todos los aspectos generales y concretos que ha de contener un convenio colectivo estatal. Se estructura por capítulos y aborda aspectos como naturaleza jurídica, estructura de la negociación, inaplicación de condiciones de trabajo, condiciones de prestación del trabajo, así como la contratación, clasificación profesional, productividad, promoción, percepciones económicas, faltas, sanciones, movilidad geográfica y funcional, entre otros.

El segundo libro, se explica con lujo de detalles todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el sector. Es decir, todo lo referido a la Prevención de Riesgos Laborales.

Aborda temas tan relevantes como la constitución del Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC), la formación del personal en función del puesto de trabajo a desempeñar a través de la impartición de contenidos formativos específicos por parte de la Fundación Laboral de la Construcción (FCL) mediante ciclos de formación en seguridad y salud a través del “Aula Permanente”.

Asimismo, aborda toda la normativa en cuanto al uso de los recursos, implementos, herramientas, tipos de materiales, maquinarias, tecnologías, ventilación, iluminación,

manejo de sustancias tóxicas, medidas en caso de incendio, inundaciones, tratamiento de escombros..., en definitiva, todo lo relacionado con el sector de la construcción y que las empresas deben acatar de forma estricta. Como se puede deducir es un convenio que no se deja nada en el tintero.

Por otra parte, en cuanto a la estructura de la redacción del trabajo, se diferencian tres partes:

En un primer momento, se observa un repaso histórico breve sobre el origen y el contexto socio-laboral del antiguo texto, la Ordenanza de Trabajo de la Construcción,

Vidrio y Cerámica, pasando por el firmado el 10 de abril de 1992 donde se suscribió el I Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que a lo largo de estos últimos 30 años han venido renegociando de forma sucesiva, hasta el VI Convenio.

Esta larga tradición negociadora de los Agentes Sociales del Sector ha proporcionado una paz social que ha superado, en los últimos años de crisis tan notables como la económica del 2008 y la derivada del Covid-19 en 2020.

Seguidamente, en la segunda parte, se procederá a observar en detalle el contenido del convenio, haciendo énfasis en el mínimo exigido por el Estatuto de Ley de los Trabajadores (LET); en la identificación de la cláusulas obligacionales y normativas, en la composición y funciones de la Comisión Paritaria, cláusulas de índoles económica, social, sindical, asistencial, entre otras.

Asimismo, y no menos importante, se analiza uno de los temas más álgidos que se incluyeron en los últimos acuerdos de la reciente reforma laboral, que son las cláusulas de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de aplicación del acuerdo.

De todo lo mencionado anteriormente se hará una comparativa con la norma legal laboral, comentando las deficiencias y virtudes de la redacción del articulado, con el fin de plasmar en qué la afecta el Real-decreto Legislativo 32/2021, si dejar de mencionar el reciente Acuerdo de Modificación del VI Convenio Colectivo de la Construcción de fecha 23 de julio de 2022, el cual se enfoca en modificaciones de tipos salarial y contractual, destacando la eliminación del contrato de duración determinada por obra y servicios

sustituido por un contrato indefinido adscrito a la obra. En el primero se finalizaba la relación laboral en el momento en que terminase la obra, mientras que en el segundo la empresa está obligada a reconocer al trabajador.

Finalmente, se presentan las conclusiones, apartado destinado a plasmar los conocimientos explorados a lo largo del informe. En tal sentido, se puede afirmar que entre las conclusiones más relevantes destacan las actualizaciones que han tenido lugar en el Convenio con motivo de la reciente reforma laboral y la premura en la incorporación de las nuevas cláusulas en la Resolución del 23 de julio de 2022, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el *Acuerdo de Modificación del VI Convenio colectivo General del Sector de la Construcción*.

## II. BREVE REPASO HISTÓRICO

Los convenios colectivos son una parte fundamental del mundo laboral, de ahí que resulte conveniente iniciar el presente informe puntualizando algunos aspectos esenciales que lo componen. El convenio colectivo es, por lo tanto, una norma jurídica y fuente del Derecho Laboral que tiene su origen en la Revolución Industrial, cuando las empresas promovían la “negociación individual” imponiendo condiciones laborales diferentes a cada empleado.

Lo que en un principio surgió como una simple negociación entre las partes interesadas, con el transcurrir del tiempo, se consolida como la manifestación más importante de la autonomía de voluntad de grupos sociales.

Si se profundiza, algunos especialistas lo definen como “un pacto entre una empresa (o una o varias organizaciones empresariales) y una representación colectiva de los trabajadores con la finalidad de regular las condiciones de trabajo: jornada, remuneración...) y, por otro lado, las relaciones de las partes firmantes del pacto. (---)

Todo convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación; regula las condiciones de trabajo en una determinada unidad productiva (empresa, sector...) en determinado territorio (provincia, comunidad autónoma...), para determinado grupo de trabajadores (todos, solo determinadas categorías) y durante determinado tiempo.



En el siglo XIX, época de grandes cambios en España, surgen los primeros convenios colectivos en sectores industriales como: la textil, metalurgia y la construcción. El primer convenio colectivo de la historia de España está localizado en la ciudad de Reus, en 1843, en el sector productivo del algodón. Posteriormente, se incorpora el convenio de la lana en la ciudad de Sabadell, extendiéndose a otras ciudades como Sevilla y Barcelona, entre otras.

Antiguamente, el convenio no era exclusivamente del sector de la construcción, sino que les daba cobertura a otros dos subsectores, este era denominado Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 1970<sup>1</sup>. Más tarde, estos subsectores se separarían del de la construcción y tendrían sus propios convenios, ya en el primer Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980, regula los convenios colectivos en el Título III.

Es así como se llega al 10 de abril de 1992 donde se suscribió el I Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que a lo largo de estos últimos 30 años han venido renegociando de forma sucesiva, hasta el VI Convenio, aun actualmente vigente por prórroga de su inicial duración establecida (2017/2021)

Cabe acotar que el 23 de julio de 2022 se incorpora una Resolución de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de Modificación del VI Convenio Colectivo de la Construcción, donde participan Actores Sociales como la Confederación Nacional de la Construcción (CNC) en representación de la empresas del sector, también están presentes por las Organizaciones Sindicales del Hábitat (CCOO) y la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT-FICA) en representación de los trabajadores.

Para efectos del presente informe, se prestará especial atención al VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

---

<sup>1</sup> Página 22 de la Negociación colectiva en el Sector de la Construcción.

### III. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL CONVENIO

Antes de entrar en materia, ha de entenderse qué es la Negociación colectiva, ya que la implicación de esta dependerá el nivel de cumplimiento del convenio dentro del marco normativo laboral y que el texto esté actualizado más allá de una revisión salarial.

La negociación colectiva es la expresión abreviada de un proceso de diálogo, acercamiento y eventualmente, acuerdo entre los trabajadores organizados y el empresario. Esta negociación surge a raíz del conflicto generado por la relación laboral por cuenta ajena y la patronal, siendo el principal tema de disputa la equilibrada regulación para las partes de las condiciones de trabajo<sup>2</sup>.

#### A. IDENTIFICACIÓN DEL CONVENIO.

El presente informe se ubica en la actualidad según su temporalidad, el VI Convenio colectivo General del sector de la Construcción de ámbito territorial nacional. La unidad de negociación de este texto jurídico es de tipo vertical, ya que atiende al sector de la construcción y no a un oficio específico. La determinación de esta, como es de costumbre en el sistema español, es una autonomía colectiva, dando libertad a las partes para que acuerden, en virtud del art. 83.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, se podrá identificar por sus ámbitos:

Por un lado, el funcional nos presenta que estamos ante un convenio sectorial y, en concreto, a qué sector afecta la norma convencional, la construcción. De conformidad al artículo 3 del mencionado convenio, nos indica las actividades que se desempeñan en el sector de la construcción y que es de obligatorio cumplimiento dicha normativa. Asimismo, se tiene en cuenta la complejidad de la situación de subcontratación y las responsabilidades empresariales, y por ello como añadido al convenio, además de una Ley Reguladora específica para la subcontratación en el sector de la construcción, existe un Libro II, que contiene la gestión de la seguridad y salud en las situaciones de subcontratación o concurrencia de empresas en el mismo centro de trabajo.

---

<sup>2</sup> página 185 de PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: Derecho del Trabajo, Centro de Estudios Ramón Areces (2021)

Por otro lado, el territorial hace referencia al ámbito geográfico al que afecta el convenio colectivo. *“Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del estado español”* en virtud del art. 5 del CC.

## B. CONTENIDO MÍNIMO EXIGIDO POR LA LET.

El grado de cumplimiento con el contenido mínimo exigido a los convenios colectivos por el estatuto de trabajadores, fundamentado por el artículo 85.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es alto ya que cumple con los puntos que menciona el apartado.

En primer lugar, los contenidos que hacen que identifiquemos el convenio colectivo: la determinación de las partes que lo conciertan, localizado en el art. 1 del CC, y los ámbitos, el funcional y territorial, mencionados anteriormente. Asimismo, encontramos el ámbito personal, donde se excluye a los directivos del ámbito de aplicación en el art. 4.2 del VI Convenio Colectivo general del sector de la construcción. Y en el ámbito temporal, nos indica que el convenio colectivo tiene una vigencia de 5 años, tiene vigencia desde 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026<sup>3</sup> y *“este continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro tanto en su contenido normativo como en el obligacional”* en conformidad con el art. 7.3 del CC. Además, tiene la materia regulada ante tempus, en lo referido al salario, esta fue modificada este año, a su vez modificando las tablas salariales de los dos siguientes años, en virtud del artículo 50.2 del CC.

En segundo lugar, el capítulo III del título preliminar atiende a los procedimientos para resolver las discrepancias que se exponen en el art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores:

*“Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: ...*

*c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en*

---

<sup>3</sup> art. 7.1, VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.

*los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo...*”

En tercer lugar, el **artículo 8** del Convenio prevé el procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio, indicando que la forma de denunciar es redactando una solicitud por escrito a la otra parte la revisión del Convenio, las condiciones de denuncia son:

*“2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Empleo.*

*3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.”*

El plazo mínimo para la denuncia es de tres meses antes de finalizar la vigencia del mismo o de cualquiera de sus prórrogas y su plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será *“de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 7.2. del presente Convenio para los que el plazo será de 14 meses”*.

Por último, la designación de una comisión paritaria que interpreta el Convenio colectivo se encuentra en el artículo 107 y en los siguientes apartados del presente trabajo se profundizará en el tema.

### C. IDENTIFICACIÓN DE CLÁUSULAS OBLIGACIONALES Y NORMATIVAS.

Generalmente, el contenido del convenio está compuesto por la función normativa y la obligacional.

Las cláusulas normativas que “*configuran el convenio como norma y los pactos reguladores de las condiciones de trabajo*”<sup>4</sup>, teniendo como sujetos directos a los trabajadores y empresarios.

Por una parte, en la normativa convencional están representadas las cláusulas normativas en aquellas cuestiones establecidas correctamente en base a lo dispuesto por la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Una de las cláusulas más comunes es la revisión salarial, que en el caso del sector de la construcción es anual en virtud del artículo 50 de este acuerdo, las respectivas comunidades autónomas o provincias, han sido las encargadas de las últimas actualizaciones de las tablas salariales, por ejemplo, la resolución de las provincias de Castellón y Valencia, del 3 de septiembre de 2021. Se ha corregido la cláusula de revisión salarial, entre otras del contenido, en el presente año 2022, donde reflejan la tabla salarial de los próximos años<sup>5</sup>. Por lo que se cumple con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el art. 26.3.

Asimismo, la jornada laboral ordinaria es de cuarenta horas semanales en virtud del art. 67.2 del convenio; las vacaciones anuales son dentro del periodo de treinta días naturales de duración de conformidad con el art. 72 de la norma convencional, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en los art. 34 y 38, respectivamente.

Y, por otra parte, el Convenio General del sector de la construcción establece obligaciones voluntarias al empresario, también denominado mejoras voluntarias del convenio, como: un complemento salarial en función de una circunstancia personal del trabajador.

Mientras que la función obligacional se refiere en exclusiva a las personas firmantes que se han comprometido a cumplir con lo pactado, por ello, las cláusulas obligacionales son “*para regular las relaciones entre los agentes negociadores y no se refiere a la incidencia del convenio sobre los contratos de trabajo*”<sup>6</sup>. Estas son algunas de las cláusulas que se pueden encontrar en el acuerdo: en el ámbito temporal, artículo 7.4 del convenio, las partes signatarias se comprometen a “*revisar el presente convenio en los supuestos tanto de modificaciones operadas por la legislación como en el caso de remisiones a la*

---

<sup>4</sup> Página 221, Derecho del Trabajo, Centro de Estudios Ramón Areces (2021).

<sup>5</sup> art. 50 del CC, con la actualización de la resolución del acuerdo de modificación del convenio.

<sup>6</sup> Página 222, Derecho del Trabajo, Centro de Estudios Ramón Areces (2021)

*capacidad que pueda otorgarse la negociación colectiva*”. Asimismo, dentro del capítulo VII: Percepciones económicas, se encuentra la consolidación del complemento para aquellos trabajadores con antigüedad devengada del año 1996, *“Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos...”*. Y, como último ejemplo, con respecto a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, el artículo 116.2 del convenio dice que las partes firmantes se comprometen a promover la cohesión de los convenios colectivos provinciales y autonómicos a dichos sistemas.

#### D. LIMITACIONES DEL CONTENIDO DE LA NORMA CONVENCIONAL.

##### 1. RESPETO A LAS LEYES Y A LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD.

Los convenios colectivos tienen lugar en el ordenamiento y por ello han de respetar las leyes y respetar la autonomía individual.

Existe una prelación de fuentes internas del derecho laboral, que visualizando el artículo 3 LET en una pirámide o escalera, se distribuye de la siguiente manera: en lo más alto, prima sobre el resto del ordenamiento español, la Constitución Española de 1978. Por debajo de la misma, se encuentran las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, como la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el siguiente peldaño los Convenios Colectivos y en la base, los contratos de trabajo. Por ello, el contenido de los convenios está limitado ya que están subordinados a los escalones superiores y así lo afirma nuevamente el Estatuto en el artículo 85.1: *“dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular...”*.

Con las anteriores observaciones, se destacan los distintos supuestos de relación entre ley y convenio colectivo que se dan en el presente análisis de la norma convencional.

a) Relación de complementariedad significa que la norma legal colabora dejando regulación legal a completar por el convenio. Estos son algunos ejemplos: La retribución

por trabajos nocturnos, según el art. 36.2 LET “*se determinará en la negociación colectiva*” asimismo, en el art. 59 del convenio se establece que “*el personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.*”. Con respecto a lo dispuesto en el art. 22 LET en materia de la clasificación profesional, en la norma convencional de conformidad con el artículo 28 establece: “*un sistema de clasificación profesional de los trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales...se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales*” lo cual redacta explícitamente y con más claridad en los anexos X y XI del convenio General. En materia de promoción la ley en el art. 24 establece que se ha de tener en cuenta (de manera suplementaria) pero en su primer apartado, deja el precepto a regulación del convenio (siendo así una relación complementaria), el cual en su artículo 46 establece en su primer apartado “*El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.*” y como ya se mencionó anteriormente, además de tener en cuenta los mínimos que establece la ley, se tomarán “*como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:*

- a) *Titulación adecuada.*
- b) *Conocimiento del puesto de trabajo.*
- c) *Historial profesional.*
- d) *Haber desempeñado función de superior categoría profesional.*
- e) *Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar*”.

Por otro lado, existen ocasiones en las que a pesar de que la ley le deje ese espacio a la norma convencional, esta no establezca nada distinto a lo que ya aparezca en regulado legalmente, como por ejemplo, en materia de horas extraordinarias el convenio no opta por una de las alternativas que dispone la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su art. 35.1: “*... Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre*

*abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”* sino que redacta en su art. 64 las alternativas anteriores y deja un espacio a rellenar por los convenios colectivos de ámbito inferior al Convenio General para determinar los importes de retribución de las horas extraordinarias, teniendo a su vez una relación de complementariedad con convenios de otros ámbitos.

b) Relación de suplementariedad. Estos supuestos son aquellos en donde la ley establece unos mínimos que el convenio podrá mejorar, donde solo se puede hacer mención de un único ejemplo de relación de suplementariedad, en virtud al art. 34.1 LET establece el máximo de horas semanales que debe tener una jornada de trabajo ordinaria, lo cual el convenio no mejora sino que se ciñe a las 40 horas semanales y además pretende que sea así para todos los convenios de ámbito inferior al presente del sector de la construcción, ya que entiende que menos horas no sería una jornada ordinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 67 en el apartado 3: *“Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste”*.

En cuanto a otras materias que podrían ser habituales en relación de suplementariedad de ley-convenio, el Convenio General no sale de los parámetros fijados por la Ley, como se puede ver en el plazo mínimo de una duración de 30 días naturales para las vacaciones anuales en virtud al artículo 38.1 LET, la norma convencional no dispone en el art. 72 un plazo distinto al mínimo establecido por la ley, al igual que en el art. 93 del convenio, se ciñe a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en virtud de los art. 49 a 57 en materia de extinción de contratos de trabajo, *“y a las especialidades previstas en este Convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.”*

Haciendo alusión a lo redactado al principio de este epígrafe, el contenido de los convenios está limitado por: el respeto del principio jerárquico de las normas y el respeto a la autonomía individual, es decir el contrato de trabajo, el cual origina la relación laboral



entre las partes. En el Derecho del Trabajo los contratos son fuente de obligaciones<sup>7</sup> para las partes y así lo expresa el Estatuto de los Trabajadores en el art. 3.1 c) al incluir “*la voluntad de las partes*” en el artículo de fuentes de derechos y obligaciones con respecto a la relación laboral.

En el contrato es obligatorio que aparezcan ciertos elementos de derecho y obligación para las partes, lo cual está dispuesto de forma general en la ley desde el artículo 4 hasta el artículo 9 LET y el convenio en su artículo 30 prevé las obligaciones específicas, tanto para el trabajador, como para el empresario: “*Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario*”. Además, el convenio establece supuestos como, por ejemplo, los permisos y licencias de acuerdo con el art. 73 del convenio el apartado 5 del precepto que otorga derecho a una reducción de jornada laboral a los trabajadores con razón de guarda legal, considerado textualmente “*derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres*” en la norma convencional.

Siguiendo con la materia contractual, este convenio establece un capítulo para concretar las modalidades de contratación aplicables en el sector de la construcción, el cual se ha visto modificado en distintos aspectos recientemente por la reforma laboral<sup>8</sup>, sobre la cual se hará mayor énfasis más adelante.

En otro orden de cosas, es habitual que entre en “*colisión lo pactado en convenio y lo que pueda establecer las partes en el contrato individual*”<sup>9</sup> donde el convenio colectivo prevalece sobre la voluntad de las partes, es decir, el contrato individual tiene un papel complementario a la norma convencional, que podrá establecer mejoras en las condiciones de trabajo, siempre y cuando no se contradigan con lo pactado en convenio.

A través de la autonomía individual el contrato de trabajo puede concretar e individualizar ciertas condiciones de trabajo como, las condiciones más beneficiosas<sup>10</sup>, así como son previstas en el artículo 10 del convenio, “*se respetarán las condiciones más beneficiosas*

---

<sup>7</sup> p. 107. Jesús R. Mercader Uguina, Lecciones de Derecho del Trabajo. Tirant Lo Blanch (2019)

<sup>8</sup> España. Real Decreto-Legislativo 32/2021.

<sup>9</sup> Página 223, Derecho del Trabajo, Centro de Estudios Ramón Areces (2021)

<sup>10</sup> Se entienden como condiciones más favorables que las establecidas en las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral. Si son persistentes e indicativas de la voluntad de la empresa en concederlas, se incorporarán al contrato y constituirán como verdaderos derechos adquiridos, es decir, se habrán consolidado.

*que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.”*

## 2. CLÁUSULAS DE CONCURRENCIA APLICATIVA.

La concurrencia aplicativa es cuando en una misma empresa se aplican varios convenios colectivos. Es posible que existan problemas a la hora de elegir qué norma convencional aplicar, debido a que existe el principio de libertad de los negociadores para fijar el ámbito en el que quieran negociar (estatal, provincial, etc.) en base al artículo 83.1 LET.

Se entiende como una prohibición de concurrencia, lo dispuesto en el artículo 84 LET: *“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario...”* donde la prohibición opera en el plazo de vigencia del convenio, estableciendo así por la doctrina un principio de prioridad temporal o “prior in tempore”.

Se denomina concurrencia conflictiva a aquella situación en la que los convenios son de distintos ámbitos, de lo contrario el posterior derogaría el anterior, y que estén regulando las mismas materias. De conformidad con lo anterior, en virtud del art. 13 de la norma convencional, el convenio colectivo de la construcción resuelve los problemas de concurrencia aplicando cuatro principios, en el siguiente orden:

- Principio de jerarquía: *será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre esta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio General...*
  
- Principio de seguridad: *los convenios de ámbito provincial que estén en vigor cuando inicie su eficacia el presente Convenio General mantendrán su vigencia en todo su contenido hasta la conclusión de su ámbito temporal, debiendo acogerse, en la siguiente negociación, a lo contenido en el Convenio General, sin perjuicio de que*

*por acuerdo de las partes decidieran acogerse con anterioridad a las nuevas condiciones definidas en este Convenio.*

- Principio de complementariedad y subsidiariedad: *el Convenio General del Sector complementa los contenidos de los convenios de ámbito inferior, siendo además derecho supletorio en todo lo no previsto expresamente en los mismos.*
- Principio de territorialidad: *será de aplicación el convenio provincial o, en su caso, autonómico, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.”*

#### E. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Aun haciendo especial mención sobre la igualdad en la Constitución Española de 1978, artículo 14, y la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 17.1. Actualmente, se siguen dando casos de desigualdad salarial, el más reciente en este sector fue SJS 108/2022 de 31 de marzo de 2022, Juzgado de lo Social N.º. 22 de Madrid, en el que una constructora es condenada a indemnizar y subir el sueldo a una trabajadora que había demandado a la empresa por vulnerar sus derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación, alegando que cobraba menos que un compañero varón que desempeñaba sus mismas funciones.

Analizando este convenio se puede observar que si bien es cierto que se le destina en el contenido un título (de un único artículo) para la igualdad de oportunidades, este es repetitivo con respecto a lo ya mencionado en el preámbulo y no concretas medidas efectivas para enfrentar la discriminación, sino que redacta conceptos teóricos y plantea las materias que contempla el Plan de Igualdad en el apartado 5 del art. 114 del pacto.

El artículo 114 del Convenio ni ordena ni prohíbe por sí mismo, es una declaración de intenciones que explica teóricamente un Plan de Igualdad y los principios en los que se han de basar las medidas. Además, no se ha actualizado en esta materia ya que en el apartado segundo apartado hay un error que contradice la Ley Orgánica 3/2007: “2. *El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante*

*preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas **de más de 100 trabajadores** las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.”* El convenio indica esa cifra erróneamente ya que la ley amplía su aplicación a empresas con más de 50 trabajadores, en su artículo 45.2 de la LO 3/2007, lo cual fue redactado por el primer apartado del artículo 1 del R.D.-ley 6/2019, de 1 de marzo, que a su vez está contenida en el artículo 2 del Real Decreto 901/2020, 13 octubre.

#### F. COMISIÓN PARITARIA: COMPOSICIÓN Y FUNCIONES.

Comisión, según la Real Academia Española (RAE) es “*4. f. Conjunto de personas encargadas por la ley, o por una corporación o autoridad, de ejercer unas determinadas competencias permanentes o entender en algún asunto específico*”. Y paritaria, “*2. adj. Que las diversas partes que la forman tienen igualdad en el número y derechos de sus miembros*”.

Se entiende por Comisión paritaria, a un conjunto de personas que parten de la representación trabajadora y empresarial en igual proporción, que representan sus intereses. En virtud del artículo 107 apartado 1 del texto que se analiza, la comisión estará compuesta por un máximo de 12 personas designadas por las partes<sup>11</sup>.

Esta comisión se ubica dentro del título III “Comisión Mixtas”, donde se encuentran creadas distintas comisiones, cuantas se hayan querido. Pero solo la Comisión paritaria del capítulo primero, se encarga de interpretar o aplicar debidamente el Convenio y, es la única de creación obligatoria, ya que pertenece al contenido mínimo exigido por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 85 apartado 5. Esta interpretación o aplicación se adoptará por unanimidad de la Comisión.

Esta tendrá la potestad para estipular en base a qué normas funcionarán y cada cuánto se reunirán. En el artículo 108 del Convenio, tendrán las funciones de interpretación que le otorga el artículo 91 apartados 1, 3 y 4 LET, en el cual se concreta que antes de llegar a juicio por cualquier conflicto colectivo, duda o discrepancia sobre el convenio, ha de pasar

---

<sup>11</sup> art. 107.1 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, 21 de septiembre de 2017. BOE 21 de septiembre de 2017, núm. 232.

por la Comisión para esta medie en el conflicto si le compete la materia de la disputa, redactando así un informe que recoge las consideraciones y posiciones de la comisión, emitiendo así la solución al conflicto, a pesar de que este no sea una resolución vinculante se tomará en cuenta este proceso en caso de que se vaya a juicio, entendiéndose por un requisito preprocesal.

#### G. MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES.

Como es habitual en la jurisdicción social, cabe que las partes no vayan a juicio, evitando así la congestión de la vía judicial y fomentando el diálogo. Antes se acude a medios extrajudiciales como el mencionado en el epígrafe anterior una mediación, u otros como arbitraje o conciliación. Estas a diferencia de la demanda, son de voluntaria respuesta o presentación, aunque al igual que una sentencia, el resultado de laudo será vinculante para ambas partes.

En el Convenio se encuentra la mención a este sistema extrajudicial para utilizarlo en los desacuerdos que puedan tener lugar dentro de la propia Comisión paritaria, véase así el artículo 108 apartado 1 subapartado f, en el cual se prevé un tribunal para la mediación, en concreto el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

H. CLÁUSULAS DE ÍNDOLE ECONÓMICA, LABORAL, SINDICAL, ASISTENCIAL, SEGURIDAD SOCIAL Y OTRAS QUE NO ENCAJAN EN ESTA TIPOLOGÍA.

ÍNDOLES	CLÁUSULAS EN EL TEXTO.
ECONÓMICA	<p>Atiende de los artículos 47 al 66.</p> <p>Además, este colectivo tiene una fundación laboral la cual en parte se financia con <i>“aportaciones de las Administraciones Públicas y aportaciones complementarias a cargo de las empresas, establecida esta sobre la misma base de las cuotas de la seguridad social”</i> en virtud del art. 115.</p>
LABORAL	<p>De índole laboral haría referencia a todo el Convenio General, así que destacaré los preceptos de materia contractual, que están recogido en los artículos desde que nace la relación laboral con el artículo 14 hasta la extinción de la misma con el artículo 96.</p> <p>Añadiendo el régimen disciplinario que se localiza entre los artículos 97 y 103.</p>

SINDICAL	Atiende de los artículos 104 al 106.
ASISTENCIAL	<p>Existe un complemento salarial en este sector que se le reconoce a las personas que acrediten algún grado de discapacidad, en virtud del artículo 55 del convenio, pero realmente formaría parte de la materia económica y no a una cláusula de índole asistencial como podría ser una prestación por maternidad o paternidad. Por lo que concluyó que el presente convenio no dispone de cláusulas de índole asistencial.</p>
SEGURIDAD SOCIAL	<p>En materia de subcontratación, atiende en el precepto a la Seguridad social en el artículo 27. En materia de jubilación, en el artículo 96 de la norma convencional, además de la disposición adicional primera.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, están representada en los artículos 25 y 66, además de hacer alusión a ello en materia vacacional, art. 72.</p> <p>Y causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 89.</p>

OTRA TIPOLOGÍA: PRL	En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad e higiene en el trabajo, lo cual tiene una importancia a destacar en este sector abarca la mayor parte del texto convencional. Regulando desde el artículo 117 hasta el artículo 231 del convenio. Incluyendo el apartado donde se crea una comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el artículo 113.
---------------------	--

#### IV. MOTIVACIÓN POR EL TEMA Y CONCLUSIONES

El interés en realizar el presente Trabajo de Fin de Grado sobre el VI Convenio General del Sector de la Construcción estuvo motivado por la necesidad de ampliar conocimientos y profundizar en todos los aspectos que componen su articulado, prestando especial atención en cómo le afecta la reciente reforma laboral, Real Decreto Ley 32/2021 y el nuevo acuerdo de modificación de julio de 2023. El mismo constituye un modesto aporte a la legislación laboral, especialmente al sector de la construcción y un referente teórico a futuros estudios y análisis que se hagan del mismo por parte de estudiantes, investigadores, profesionales del sector, trabajadores o cualquier otra parte interesada.

De lo anteriormente expuesto se llegan a las siguientes conclusiones:

Gracias a la activa sindicalización y la participación de los distintos actores el convenio sectorial se actualiza respondiendo con premura en el momento que se publica la nueva reforma. En la realización de este análisis del convenio colectivo del sector de la construcción he podido ver que tienen una negociación colectiva bastante activa ya que en menos de dos meses ya tienen una actualización con motivo de dicha reforma laboral.

Se le devuelve la propiedad aplicativa en materia salarial a la negociación colectiva, tal como lo expresa el artículo 50.5 *“todo lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin*



*perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 LET” hace alusión a la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial establecida en la reforma del año 2012, la cual recientemente se ha modificado en la reforma laboral, Real Decreto-Ley 32/2021, donde devuelven a la negociación colectiva esa primacía.”*

La rápida actualización de las tablas salariales con el objeto de ajustarse a la modificación del salario mínimo interprofesional a nivel nacional.

La modificación contractual, destacando la eliminación del contrato de duración determinada por obra y servicios sustituido por un contrato indefinido adscrito a la obra. En el primero se finalizaba la relación laboral en el momento en que terminase la obra, mientras que en el segundo la empresa está obligada a reconocer al trabajador. La modificación de los contratos de formación

La modificación en las subcontratas, añadiendo el siguiente apartado a la LET:

*“El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.*

*No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84”<sup>12</sup>.* De esta manera, se sustituye el convenio de la empresa contratista, por el que corresponda por el desempeño de la actividad. Con esta medida se pretende evitar la diferencias salariales que pudiesen tener entre los trabajadores de la empresa principal con respecto a los cedidos, es decir, que el ahorro del coste laboral a cambio de la precarización del empleo de esos trabajadores ya no es una opción.

Una de las cláusulas más impactantes de este Convenio colectivo ha sido en materia de igualdad, donde existe una imagen de igualdad de trato, mientras que hay una ausencia al detalle de los objetivos, y medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como un protocolo de actuación. En tal sentido, queda mucho por hacer al respecto, si se toma en consideración los datos arrojados por la FLC que afirma un

---

<sup>12</sup> art. 42.6 LET, tras el RD-Lvo. 32/2021.

retroceso a datos del 2011 y 2012 en la presencia de la mujer en el sector de la construcción, apenas entre un 8 % y 10 %.

Con todo el sentido se le da poca importancia a la figura de la mujer en el sector, más allá de aparecer la palabra "mujer" en el contenido y que luzca con lenguaje inclusivo, ya que hay poca presencia en el mismo y así lo reflejan las cifras citadas.

A manera de cierre, como estudiante y como mujer, ya expresándome en primera persona, considero importante estar vigilantes y ejercer la presión necesaria para que se cumplan los apartados incorporados con la reciente reforma y en los últimos acuerdos a fin de cambiar la realidad y facilitar el acceso al mercado laboral y mantener un empleo digno, sin miedo a los estereotipos de género. Sin caer en feminismo mal entendido y por el interés que me genera, resulta imperante visibilizar y normalizar la baja presencialidad de la mujer en un contexto donde se ofrecen grandes oportunidades y que ha estado tradicionalmente dominado por la presencia masculina.

## V. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

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.

VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, 21 de septiembre de 2017. BOE 21 de septiembre de 2017, núm. 232. con la actualización de la resolución del acuerdo de modificación del 23 de julio de 2022, del VI Convenio general del sector de la construcción. BOE del 5 de agosto de 2022, núm.187.

Sentencia 108/2022, por el Juzgado de lo Social N.º. 22, de 31 de marzo de 2022, en Madrid.

Jesús R. Mercader Uguina, Lecciones de Derecho del Trabajo. Tirant Lo Blanch (2020)

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: Derecho del Trabajo, Centro de Estudios Ramón Areces (2021)

J. IGNACIO GARCÍA NINET, catedrático de derecho del trabajo y seguridad social (Universidad de Barcelona) Y AMPARO GARRIGUES GIMÉNEZ; INMACULADA BALLESTER PASTOR; ARÁNTZAZU VICENTE PALACIO; profesoras titulares de derecho del trabajo y seguridad social (Universidad Jaume I de Castellón): La negociación colectiva en el Sector de la Construcción, publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Real Decreto Legislativo 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE de 30 de diciembre de 2021, núm 313.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.