



1. Relaciones Laborales y Acuerdo Interconfederal.

En el ámbito laboral este año 2024 ha venido marcada por la propuesta de **reforma laboral** planteada por el Gobierno como consecuencia de un Pacto de Gobierno con SUMAR y que afecta a tres materias principalmente: la reducción legal de la jornada a 37,5 horas semanales en promedio anual; el registro de jornada laboral; y el derecho a la desconexión digital. Esta propuesta, junto con otras propuestas de modificaciones en otros ámbitos del orden social (prevención de riesgos laborales y seguridad social), han supuesto la continuidad de multitud de mesas de negociación ya abiertas el año pasado.

Desde el Departamento de Relaciones Laborales de CNC se ha hecho un seguimiento de las mesas de diálogo social abiertas y se ha mantenido informadas a las entidades asociadas a CNC en las reuniones mensuales de Secretarios Generales donde, además, se ha incluido documentación que recogía el contenido y reflejaba los avances de las reuniones que se han mantenido en estas mesas a lo largo del año 2024.

En paralelo a las Mesas, se han producido una multitud de **cambios normativos propuestos por el Gobierno durante el 2024**. Entre ellos, destacan los siguientes:

- Proyecto de Ley que transpone la Directiva de condiciones laborales transparentes: este proyecto afectaría a los artículos 4, 8, 12, 14 y 21 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Además, incorporaría un artículo 21 bis en el ET y modificaría la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Modificación del artículo 49 del ET en lo relativo a la extinción por incapacidad, que afecta a los supuestos de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, y que fue remitido a los miembros de la Comisión para aportaciones.
- Modificación del artículo 84 del ET. La modificación de este artículo tiene por finalidad dar prioridad aplicativa a los convenios autonómicos y trae causa en el pacto de investidura suscrito entre el PNV y el PSOE.
- Proyecto de Ley de movilidad sostenible: se ha iniciado la tramitación como Proyecto de Ley por vía de urgencia y, entre otras cuestiones, pretende modificar el artículo 85 del ET.

- Tramitación del Estatuto del Becario.
- Transposición de la Directiva de Transparencia Retributiva.

Volviendo al intenso diálogo social de este 2024, durante el primer semestre del año 2024 destaca la **Mesa de Diálogo Social Bipartito entre CEOE, CEPYME, CCOO y UGT** donde se abordaron las cuestiones en relación con la reforma laboral propuesta por el Gobierno, y en ella se abordaron las siguientes materias:

- La reducción del preaviso para realizar jornada irregular, de cinco días a dos días.
- Porcentaje de la flexibilidad de jornada anual y la eliminación del límite de 9 horas diarias.
- La rearticulación del descanso de un día y medio entre jornadas diarias.
- La ampliación del límite de las 80 horas extras anuales.
- La transitoriedad de la entrada en vigor de la reducción de la jornada semanal, para su aplicación de forma progresiva en aquellos sectores que la regulen en su negociación colectiva vigente.
- La interoperatividad del registro horario.
- Las jornadas especiales.
- Las definiciones de tiempo de trabajo efectivo, de presencia y de tiempo de descanso.

Desde CEOE se mantuvo como condición *sine qua non* para esta negociación bipartita que la misma fuera respetada por el Gobierno en el supuesto de alcanzar un posible acuerdo. Petición fundamentada en que es necesario respetar los equilibrios que se dan en el acuerdo y que podrían romperse en caso de ser modificado *a posteriori* en la tramitación parlamentaria.

En mayo de 2024 la negociación de esta mesa bipartita cesó y las propuestas del Gobierno en relación con la reforma laboral pasaron a tratarse en una mesa de diálogo social tripartito. La negociación en esta mesa finalizó sin acuerdo con las organizaciones empresariales. En la reunión de la **Mesa de Diálogo Social de Reducción legal de la jornada**, mantenida el día 23 de noviembre de 2024, se informó que se daban por terminados los trabajos y que el texto que resultase del acuerdo entre Gobierno y los sindicatos se tramitaría en el Parlamento como proyecto de ley por procedimiento de urgencia. En la documentación de la reunión de Secretarios Generales de ese mes, se adjuntaron las propuestas del Ministerio de Trabajo sobre registro de jornada, reducción de jornada y desconexión, y sobre la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Finalmente, Gobierno y sindicatos llegaron a un acuerdo que, a la fecha de esta memoria, se encuentra en tramitación como Anteproyecto de ley de reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión.

En este sentido, el día 24 de enero de 2025 CNC publicó una **nota de prensa** (disponible en la página web de CNC) en la que ponía de relieve que la CNC estima que la reducción de la jornada laboral pactada entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos, junto con el control de horarios y el incremento anunciado de las sanciones, supondría una merma de hasta el 27% del salario de los trabajadores del sector, es decir, de unos 7.000 euros anuales.

Asimismo, como se ha citado con anterioridad, a lo largo del año se han mantenido abiertas varias **mesas de diálogo social tripartito**:

- **Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social.** En ella se han llegado a diferentes acuerdos. El día 31 de julio de 2024, se suscribieron por las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno dos acuerdos:
 - **Acuerdo social para mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo** para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad, y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras. A día de la fecha este acuerdo no se ha llevado aún a tramitación parlamentaria al no disponer el Gobierno de suficientes apoyos para su aprobación.
 - **Acuerdo marco sobre el procedimiento a establecer en los Convenios de Colaboración entre los Servicios Públicos de Salud las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social** (MCSS), la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Destacando que el objetivo de estos convenios es que las MCSS pongan a disposición de dichos organismos sus recursos humanos y materiales, con el fin de mejorar la salud de las personas trabajadoras y evitar la prolongación innecesaria de los procesos de incapacidad temporal (IT) derivados de determinadas patologías de origen traumatológico que se listan en el propio convenio y que afectan a trabajadores en situación de IT en los que la

cobertura de la prestación económica corresponda a la MCSS. Todo ello enfocado a la más pronta recuperación de la salud del trabajador así como a reducir las listas de espera.

Otro asunto abordado en esta mesa y que concluyeron regulándose, sin acuerdo de las organizaciones empresariales, fue el proyecto de **Real Decreto por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para determinar la procedencia del establecimiento de coeficientes reductores** que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Respecto de este proyecto, CNC mantuvo, y trasladó a CEOE, la necesidad de que la propuesta de inicio del expediente para la anticipación de la jubilación ordinaria, en aplicación de coeficientes reductores, debe partir de una propuesta conjunta de los sindicatos más representativos a nivel estatal sectorial, sin que finalmente se aceptase por el Gobierno el incluirlo.

- **Mesa del Reglamento LGTBI.** Esta mesa finalizó con un acuerdo que tuvo como resultado la publicación en el Boletín de Oficial del Estado, el día 10 de octubre de 2024, del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- **Mesa sobre la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:** A lo largo del año se han mantenido varias reuniones en las que se ha trabajado sobre un borrador de modificación del texto articulado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, sin que, a día de la fecha, se haya llegado a algún acuerdo. La mesa sigue abierta sin avances por el momento.
- **Mesa del Salario Mínimo Interprofesional 2025.** En ella el Gobierno y sindicatos llegaron a un acuerdo que, finalmente, se reflejó en el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. El Gobierno insistió que para su fijación había tomado como base el III Informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI. Este acuerdo se incluye en la documentación de la reunión de Secretarios Generales de diciembre. El acuerdo fija un incremento de 4,41 % lo que supone que pase de 1.134 a 1.184 euros mensuales en catorce pagas.

Una modificación legal producida en este año 2024 y que afecta de lleno a la negociación colectiva fue la modificación del **artículo 84.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores** (ET), con una nueva redacción que supone la modificación del régimen de concurrencia de los convenios colectivos. En concreto, los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación, y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales. Además, podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el párrafo anterior los convenios colectivos provinciales, cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales. Esta modificación surgió de un pacto de gobierno entre el PSOE y el PNV y se recogió en el **Real Decreto-ley 2/2024**, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

2. La negociación colectiva del sector.

Durante el año 2024 las Comisiones Negociadora y Paritaria del VII Convenio General del Sector de la Construcción (VII CGSC) han seguido manteniendo reuniones. La **Comisión Negociadora del VII CGSC**, se reunió en numerosas ocasiones durante el 2023 firmando los siguientes acuerdos:

- **16 de diciembre de 2024:** En dicha reunión se abordaron los siguientes puntos en el orden del día:
 1. Se iniciaron las negociaciones en conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las **medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en**

las empresas, y dentro del plazo establecido para el inicio de la negociación de las medidas planificadas y el protocolo que establece la mencionada normativa.

2. Se corrigieron varias erratas en diferentes artículos del **Libro Segundo y Anexos IV, V y VI** del texto articulado del VII Convenio General del Sector de la Construcción (VII CGSC).

– **16 de enero de 2025:** En dicha reunión se abordaron los siguientes puntos en el orden del día:

1. Se **continuó con la negociación de las medidas planificadas** en conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
2. Se **inició la negociación para la determinación del incremento salarial para los años 2025 y 2026**, la revisión de la remuneración mínima bruta anual para los años 2025 y 2026, y la revisión, en su caso, de la contribución al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción para los años 2025 y 2026.

En esta cuestión, en respuesta a las frecuentes preguntas que se han recibido a lo largo del año 2024 por parte de los asociados y empresas del sector en relación con la **cláusula de garantía salarial** del artículo 55.4 del VII Convenio General del Sector de la Construcción, **se informó que el incremento salarial para 2025 está pendiente de negociación** y, al único efecto de que las empresas que lo deseen pudieran realizar provisiones en este sentido en sus presupuestos para el próximo ejercicio, a partir del mes de enero de 2025, desde el Departamento de RRLL se indicó que el índice de Precios de Consumo (IPC) general de los meses de diciembre de los años 2022, 2023 y 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística es el siguiente:

2024	2023	2022	Sumatorio	Cláusula Garantía Salarial
2,8	3,1	5,7	11,6	0.8

Fuente: INE

En conformidad con lo dispuesto con el artículo 55.4 las tablas salariales del año 2024, **para el supuesto de que se aplicará esta cláusula**, se incrementarían, con efectos de 1 de enero de 2025 y sin efectos retroactivos, en 0,4 %, y la contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025 se incrementaría en otro 0,4%.

La **Comisión Paritaria del VII CGSC** se ha reunido, en el año 2024, en varias ocasiones:

- **8 de enero de 2024:** Debate acerca de la fijación de las tablas salariales y contribuciones al Plan de Pensiones de diferentes provincias.
- **19 de enero de 2024:** Acuerdo de fijación de las tablas salariales correspondientes al año 2024 del Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Barcelona. Acuerdo de fijación de las tablas salariales correspondientes a los años 2022 y 2023 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción de la provincia de Pontevedra. Acuerdo de Fijación de las contribuciones empresariales al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción para los años 2022 y 2023 de aquellas provincias que, a fecha celebración de esta reunión, no hayan fijado su importe en sus respectivas tablas salariales provinciales (Álava, Ávila, Jaén, Palencia, Segovia y Vizcaya).
- **7 de junio de 2024:** En su orden del día se abordaron, entre otros puntos, los siguientes:
 - **Información trimestral de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción** en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 39, j) de su Reglamento de Especificaciones y la fijación del calendario de información trimestral para 2024.

- **Contribuciones de personal en contratas y concesiones administrativas al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector de la Construcción en los supuestos de subrogación.** Donde se llegó al siguiente acuerdo:

ESTA COMISIÓN INTERPRETA, QUE EN LOS SUPUESTOS DE SUBROGACIÓN DE PERSONAL REGULADOS EN EL ARTÍCULO 29 DEL VII CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN LOS QUE LA PERSONA TRABAJADORA, QUE TENIENDO UNA RETRIBUCIÓN BRUTA FIJA ANUAL NO SUPERIOR, A LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN, A LA REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL ESTABLECIDA EN LAS TABLAS DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE APLICACIÓN, INCLUIDO EL IMPORTE DE LAS CONTRIBUCIONES, HUBIESE PASADO ADSCRITA SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD A UNA NUEVA EMPRESA O ENTIDAD ANTES DE LA FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DEL INDICADO PLAN DE PENSIONES, CADA EMPRESA, SALIENTE O ENTRANTE, DEBERÁ EFECTUAR LAS CONTRIBUCIONES A DICHO PLAN CORRESPONDIENTES AL PERÍODO EN EL QUE ESTUVO EMPLEADA CON ELLA DESDE ENERO DE 2022 A ENERO DE 2024, AMBOS INCLUSIVE, Y TODO ELLO EN LOS TÉRMINOS DE LO DISPUESTO EN EL REGLAMENTO DE ESPECIFICACIONES CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 240 DEL VII CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

- **Estudio de las comunicaciones recibidas en esta Comisión Paritaria de descuelgues del Plan de Pensiones,** en aplicación de lo dispuesto en el Capítulo III, del Título Preliminar, del Libro Primero, del VII CGSC, por diferentes empresas del sector de construcción. Donde se llegó al siguiente acuerdo:

LA COMISIÓN PARITARIA DEL VII CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION ENTIENDE QUE LOS ACUERDOS DE SUSTITUCIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE CONTRIBUIR EMPRESARIALMENTE AL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO SIMPLIFICADO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN QUE REGULA EL VII CONVENIO GENERAL

DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN POR EL ABONO EN NÓMINA DEL IMPORTE EQUIVALENTE AL DE LA CONTRIBUCIÓN AL PLAN DE PENSIONES, NO CONSTITUYEN NI DESDE EL PUNTO DE VISTA FORMAL NI MATERIAL UN ACUERDO DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, POR LO QUE NO PROCEDE TENER POR RECEPCIONADA LA REFERIDA COMUNICACIÓN A DICHOS EFECTOS.

DE LO ANTERIOR SE INFORMARÁ A LA AUTORIDAD LABORAL QUE SOLICITE A ESTA COMISIÓN PARITARIA INFORMACIÓN AL RESPECTO.

- **16 de diciembre de 2024:** En su orden del día se abordaron, entre otros puntos, los siguientes:
 - **Acerca de la interpretación y aclaración de determinadas cuestiones relativas al contrato indefinido fijo-discontinuo** dentro del marco del VII Convenio General del Sector de la Construcción.
 - **Acerca de la interpretación del apartado 18 del anexo II del citado Convenio.**

En relación con **la negociación colectiva de ámbito provincial** desde el Departamento de Relaciones Laborales de CNC se ha realizado una actividad de asesoramiento continuo, durante este año 2024, a las diferentes asociaciones empresariales provinciales del sector. Asimismo, a lo largo del año se ha hecho un llamamiento a respetar el ámbito de negociación estatal y provincial establecidos en el VII CGSC y se ha solicitado que se envíen las actas de las comisiones negociadoras provinciales, a medida que se firmen, para que se tenga conocimiento de los acuerdos firmados en el ámbito de cada Provincia.

Por otra parte, en abril se mantuvo una **reunión con la Directora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en relación con la campaña que está llevando a cabo dicha Inspección sobre contratos indefinidos fijos-discontinuos. En ella se pusieron de manifiesto las actuaciones que la Inspección ha llevado a cabo, en diferentes provincias, en concesiones administrativas que afectan al sector de construcción, levantando actas de infracción con las consiguientes sanciones y transformando contratos indefinidos fijos-discontinuos en contratos indefinidos ordinarios sin tener en cuenta la regulación específica que de dichos contratos se hace el VII CGSC.

Por parte de la Dirección se quedó en que se revisarían estas actuaciones. En relación a este asunto, desde CNC se formuló a esta Dirección una consulta sobre la utilización de la modalidad contractual de contrato indefinido fijo-discontinuo para la cobertura de trabajos vinculados a contrataciones y concesiones administrativas, que obtuvo respuesta en septiembre. En ella se recuerda, que en el ejercicio de sus competencias, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social gozan de plena autonomía técnica y funcional, por lo que la Dirección General de Trabajo no puede pronunciarse sobre las actuaciones de dicho organismo ni sobre el criterio o fundamentos aplicados a las resoluciones que éstas tengan respecto de dicha forma contractual. Sin embargo, determina que el Estatuto de los Trabajadores (ET) establece la celebración de dichos contratos para las contrataciones como una opción a disposición de las empresas. Y asimismo, aclara que no se encuentra en el literal del artículo 16 del ET, que regula dicho tipo contractual, la exigencia de que los trabajos incluidos en las contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas contengan un periodo de inactividad concreto, ni que dicha inactividad deba producirse dentro del año o de otro período específico. Esta consulta y su contestación se adjuntan en la documentación de esta reunión.

Asimismo, a lo largo de 2024, la CNC ha participado en la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, tanto en las reuniones de su Comisión Permanente como en su Pleno.

Por último, el Departamento Relaciones Laborales de CNC ha participado, entre otras, en diferentes jornadas:

- **WEBINAR “Prevención frente al cambio climático en el sector de la construcción”.**
Fundación Laboral de la Construcción-Madrid-28 de abril.
- **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**
Fundación Laboral de la Construcción– Madrid – 26/04/2024.
- **“Reunión técnica sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa en el sector de los materiales de construcción, incluido el cemento”**
Organización Internacional del Trabajo (OIT) -Ginebra (Suiza)-23 al 27 septiembre 2024.
- **“Reunión conjunta de expertos en movilidad laboral de los trabajadores e inspectores de Seguridad Social de Portugal y España”.**
European Labour Authority (ELA) - Évora (Portugal) - 4 /10/2024.

- **“Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, #HablamosDeEstrategia”.**
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo- La Coruña – 6 y 7 noviembre 2024
- **“Reunión y Jornada Técnica del Grupo de Trabajo de Construcción de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)”.**
Centro de Formación Consejo Territorial de Madrid de la Fundación Laboral de la Construcción. Madrid – 13 y 14 de noviembre 2024
- **WEBINARS “Plan de Pensiones del Sector de la Construcción: Obligatoriedad, novedades, actuaciones inspectores iniciadas por la Inspección de Trabajo y cuestiones prácticas de cara a fin de año”.**
CNC - Madrid - 13 noviembre, 9 y 10 diciembre 2024.
- **WEBINAR “Plan de Pensiones del Sector de la Construcción: Obligatoriedad, novedades, actuaciones inspectoras iniciadas por la Inspección de Trabajo y cuestiones prácticas”.**
CNC - Madrid – 28 de enero de 2025.

3. Fundación Laboral de la Construcción

Durante 2024, desde CNC, se han seguido ejerciendo las funciones de Presidencia y Secretaría de este Organismo Paritario, preparando las reuniones, elaborando actas y haciendo un seguimiento, a través de la Comisión de Seguimiento de la FLC, de todas las actuaciones que se están desarrollando en todo el territorio nacional.

El **Presupuesto de la Fundación Laboral de la Construcción para 2025** asciende a 86.322.729,28 euros dentro de este, el presupuesto del OPPC para 2025 asciende a 10.490.375,69 euros. El 17 de diciembre de 2024 se reunió la Comisión Ejecutiva y el Patronato aprobando el Presupuesto y Plan de actuación de la Fundación para 2025.



El **Observatorio Industrial de la Construcción** es el instrumento que se ha creado en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción para la observación y análisis que permita acercarnos a las necesidades de trabajadores y empresas. De la actividad de este observatorio durante 2024 a continuación se destacan los siguientes informes:



- El **Informe de Mujeres en el sector de la construcción 2024**, La industria de la Construcción proporcionó empleo a 160.288 mujeres durante 2024, lo que supone 5.451 trabajadoras más que el año anterior. Alcanza el mayor peso porcentual de mujeres trabajadoras en la industria de la Construcción desde 2014, con un 11,4% en relación con el total de personas afiliadas. El Observatorio Industrial de la Construcción actualiza los datos del informe Mujeres en el Sector de la Construcción 2024 dando a conocer las características del empleo femenino en el sector, mostrando los motivos de la escasa presencia de mujeres en la Construcción y los retos a los que se enfrenta el sector.



- **Radiografía del desempleo en el sector de la construcción en el primer semestre de 2024.** El contexto actual sobre vacantes y desajuste de la oferta y demanda en el mercado laboral de la Construcción hace necesario conocer información sobre la caracterización del perfil de las personas paradas y/o demandantes de empleo en el sector de la construcción. El objeto del informe es conocer los principales indicadores de desempleo en el sector teniendo como contexto previo un breve análisis de la situación del empleo en la industria de la Construcción que permita una referencia más completa del mercado laboral del sector. Con este fin, se realiza una radiografía del mercado laboral de la Construcción en el primer semestre de 2024, utilizando para ello diferentes fuentes estadísticas cuyas principales características y diferencias se presentan a lo largo del informe con el objetivo de proporcionar una utilización más conveniente de la información de los principales indicadores del mercado de trabajo. Por último, además de realizar un análisis conjunto sobre las variables de desempleo en el sector de la Construcción, se analiza con un seguimiento específico las características de los demandantes de

empleo de las 10 ocupaciones con más demanda de contratación en el sector.



- Las infografías mensuales con los datos socioeconómicos más relevantes poa nivel Estatal y por Comunidades Autónomas. Toda esta información es de acceso gratuito y está disponible en la página web del Observatorio:

<https://www.observatoriodelaconstruccion.com/>

Dentro de las actividades de la FLC con participación de CNC se debe destacar la continuación durante el año 2024 del **Programa ConstruyendoEmpleo**, dotado con un Presupuesto de 2,4 millones de euros para este ejercicio. En este programa las entidades asociadas a CNC han llevado a cabo actividades de mediación con la puesta a disposición en las sedes por ellos designadas de un punto de intermediación, y la realización de jornadas para dar a conocer las actividades que realiza la FLC y que pueden ser de interés para las empresas del sector contribuyendo a la mejora de imagen del sector de la construcción. Asimismo, este 2024 ha seguido en funcionamiento la **Comisión de Empleo y Formación de la FLC**.

A lo largo de 2024 la Fundación ha seguido reforzando sus alianzas con distintas instituciones, como se avanzó en la anterior Memoria del 2023, y ha recibido, entre otras, las visitas de:

- D. Rafael Martínez de la Gándara**
Subdirector General de Relaciones Laborales -Dirección General de Trabajo – Ministerio de Trabajo y Economía Social -28 febrero de 2024.
- D^a. Gregoria Chala Lafuente**
Directora de la Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad

Social (ITSS) - Ministerio de Trabajo y Economía Social-17 de abril de 2024.



- **D^a. Yolanda Díaz Pérez**
Ministra de Trabajo y Economía Social-Vicepresidenta Segunda del Gobierno-Ministerio de Trabajo y Economía Social 22 julio de 2024
- **D^a. Serena Hoy**
Enviada especial de la OIM para vías regulares de migración en el hemisferio occidental- OIM (Organización Internacional para las Migraciones perteneciente la ONU)-17 septiembre de 2024

Asimismo, siguiendo la línea de alianzas de la Fundación con otros organismos:

- Se ha mantenido una reunión con responsables de la **Autoridad Laboral Europea (ELA)** para recibir información acerca de la Campaña de Construcción que está realizando dicha organización y analizar posibles propuestas de colaboración entre ambas entidades.
- También se va a estudiar una posible **colaboración con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones** para fomentar la figura del arraigo por formación, solicitando la colaboración de la Fundación para proponer una oferta de formación adecuada a las necesidades del sector y una relación de la formación ofrecida por la Fundación que tenga más posibilidades de acceso al mercado de trabajo.
- Se ha mantenido una reunión con la **Fiscalía de Seguridad y Salud en el Trabajo** para definir las líneas de actuación para suscribir un protocolo de formación con la Fundación Laboral de la Construcción.

En 2024 también se ha dictado la **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, de fecha 18 de enero de 2024**, que se encuentra recurrida en casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo. Esta sentencia falla a favor del Registro de empresas autorizadas de Baleares (REA) por no inscribir en el mismo, a una empresa que pretendía acreditar la formación preventiva de sus Recursos Humanos, mediante diplomas que acreditaban la formación del VII CGSC, sin que esta formación fuese impartida por una entidad homologada por la Fundación laboral de la Construcción.

Por último, entre todos los eventos en los que ha participado el Departamento de RRLL se destaca la **WEBINAR “Prevención frente al cambio climático en el sector de la construcción”** organizada con motivo del Día mundial de seguridad y salud en el trabajo. Se celebró el día 28 de abril y en ella se abordó la importancia de la adaptación de las condiciones de trabajo ante las temperaturas elevadas extremas, contando con la participación de representantes de las empresas COMSA y ARPADA, S.A., quienes expusieron ejemplos prácticos sobre la implantación de las medidas organizativas y preventivas eficaces frente a este tipo de riesgo.

4. Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC) y Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).

Durante 2024, desde CNC, se han seguido ejerciendo las funciones de Secretaría de este Organismo Paritario, preparando las reuniones, elaborando actas y haciendo un seguimiento de todas las actuaciones que se están desarrollando en todo el territorio nacional.

En la reunión del Patronato de la FLC, celebrada el día 17 de diciembre de 2024, se aprobó, dentro del presupuesto de la FLC para el año 2025, mantener **una partida de 10,5 millones de euros destinados al Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC)**, aumentando en 2,5 millones importe del anterior ejercicio. De cara al Presupuesto del OPPC del año 2025 y siguientes, se va a incorporar de cada Consejo Territorial el **sobrante de sus gastos asociados a las visitas OPPC** (una vez deducidos los importes derivados del renting, de las dietas, kilometrajes y demás gastos deducibles de acuerdo con lo establecido en la normativa actual) a su presupuesto del OPPC-A.

En relación con la **formación continua de los visitantes a obra**, durante

2024 se han seguido realizando cursos de formación de visitadores a obra con carácter semipresencial (impartiendo una parte del curso *on line* y otra de forma presencial en diferentes Centros Territoriales de la FLC).

Respecto de las actividades del **OPPC**, y en relación con el concepto de gasto “pago por kilometraje”, asociado al desplazamiento en vehículo particular para la realización de visitas a obra, en este año el OPPC Central aprobó que, a partir de este momento, se lleve a cabo conforme a la siguiente distribución por año:

- En el año 2024: 0,24 €/Km.
- En el año 2025: 0,25 €/Km.
- En el año 2026: 0,26 €/Km.

Asimismo, con el fin de mejorar la información recogida en las visitas a obra que se llevan a cabo en el marco de las actividades del OPPC, así como también el proceso de registro de la información resultante, durante el mes de septiembre de 2024 se organizó **un grupo de trabajo dirigido a recoger aportaciones para la mejora de los check-list** que se están utilizando para el desarrollo de las mencionadas visitas. En este grupo participaron aquellas organizaciones que estuvieron interesadas. En el año 2025 se ha comenzado a utilizar esta nueva forma digitalizada de recogida de datos y se espera que a finales de año esté totalmente implantada en todos los Consejos Territoriales.

Respecto de los requerimientos formulados por la **Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales** (FEPRL) dentro de la ejecución de las acciones de visitas a obra, realizadas por visitadores de los patronos de la FLC (CNC, CCOO del Hábitat y UGT-FICA) incluidas en las acciones desarrolladas con fondos económicos de la Convocatoria Extraordinaria Sectorial de 2011 y 2012, ya mencionados en anteriores Memorias, durante este año 2024 se ha continuado con su tramitación judicial.

Respecto de los requerimientos por parte de la FEPRL acerca de la ejecución de las acciones de visitas a obra, realizadas con fondos económicos de la Convocatoria Ordinaria 2017 de la FEPRL, también continúan su tramitación judicial.

5. Empleo y Formación.

El día **29 de octubre de 2024**, varios municipios de la Comunidad Valenciana, así como otros municipios de Andalucía y Castilla-La Mancha, fueron escenario de un desastre meteorológico de gran magnitud provocado por una DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos). El año 2024 se ha caracterizado por la falta de mano de obra cualificada para realizar actividades constructoras complejas, cuya demanda se viene advirtiendo desde hace varios años desde el sector, siendo uno de los principales objetivos y, por ende, uno de los mayores desafíos del sector, que antes de ocurrir esta tragedia, ya se cuantificó en 700.000 el número de profesionales que necesitaba el sector sólo para afrontar los desafíos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que -a la espera de una prórroga- deberían estar ejecutados a mediados de 2026. Ahora se suma un nuevo desafío de reconstruir estas regiones arrasadas por la DANA el pasado día 29 de octubre. Esta escasez de trabajadores repercute inevitablemente en las expectativas de crecimiento del sector que, a cierre de 2024, registró una ralentización de su actividad al paralizarse algunos proyectos, especialmente de vivienda.

Por ello, para solucionar el problema de la vivienda en España hay que resolver primero el de la falta de mano de obra. De cara a 2025, el empleo es la asignatura pendiente más urgente. Las expectativas de contratación cerraron diciembre con un saldo negativo interanual de casi 16 puntos, una caída que es directamente proporcional a la falta de personal cualificado.

A la vista de estos acontecimientos CNC formuló una nota de prensa, el día 12 noviembre de 2024, donde se pidió a las distintas Administraciones Públicas la aprobación de un Plan de Choque masivo y con carácter de máxima urgencia para agilizar la contratación de trabajadores destinados a la reconstrucción de las áreas de la Comunidad Valenciana devastadas por el trágico paso de la DANA el pasado 29 de octubre.

Desde CNC, a lo largo de 2024, se ha seguido insistiendo en la necesidad de realizar un **Plan de Choque de Formación en la Construcción** tal como se lleva avanzando desde hace años. Con esta pretensión, se elaboró desde CNC una nota de prensa, el día 20 de enero de 2025, solicitando un **Plan de Choque que promueva la reforma de la Formación Profesional, la regularización de inmigrantes y la contratación de jóvenes y mujeres.**

Actualmente las **posibilidades para incorporar personas trabajadoras de terceros países al mercado laboral del sector de la construcción** son: (i) traer inmigrantes de origen mediante la aplicación del catálogo de ocupaciones de

difícil cobertura, convenios firmados con determinados gobiernos como Perú o Chile; y, asimismo, se informa de la propuesta formulada, desde CNC al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de un protocolo para traer de origen que incluye 5 fases y se encuentra en estudio por dicho Ministerio; (ii) emplear la figura de migración circular; (iii) y, por último, se puede utilizar la figura del arraigo por formación para regularizar trabajadores en situación ilegal en territorio español.

Por ello, durante 2024, han tenido lugar **reuniones con la Secretaria de Estado de Migraciones** a quien se le expuso la falta de mano de obra “a pie de obra” en nuestro sector y se le trasladó un borrador de protocolo para contemplar la posibilidad de contratar mano de obra en origen, que podría formularse desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de forma que se contara con un marco regulatorio estatal que amparase dicha figura, dando seguridad jurídica, en la contratación de personas extranjeras, a las empresas que desearan utilizarlo.

En cuanto a las empresas con asalariados de la construcción registradas en diciembre de 2024, ascienden a 139.133. Con respecto al mes anterior, el número de empresas decrece un 2,1%, con 2.984 empresas menos. En la comparación anual se produce un incremento del 0,5%, lo que supone 758 empresas más. Por tamaño de empresa, en la variación anual cabe destacar que todos los segmentos crecen, a excepción de las que cuentan con entre 3 a 5 trabajadores, que cae un 0,7%. Las empresas que cuentan con entre 250 a 499 trabajadores son las que, en número, más aumentan: un 19,5%.

Las empresas del sector representan el 10,3% del total de las inscritas en la Seguridad Social. En el conjunto de la Economía, el número de empresas en diciembre ascendió un 0,5% con respecto al año anterior. La construcción es el segundo sector que más crece (0,5%), situándose por detrás del sector Agrario (2,7%) e igualado con el sector Servicios (0,5%).

El número de afiliados medios del sector alcanzó, en diciembre de 2024 la cifra de 1.414.857 personas trabajadoras, lo que supone un decremento respecto al mes anterior del 0,8%. En la variación anual, la cifra aumenta un 2,2%, lo que supone 30.055 afiliaciones más que en 2023, resultando ser el mejor mes de diciembre, en cuanto afiliación, desde 2010. En Régimen General se contabilizaron 1.002.895 personas afiliadas, descendiendo un 1,1% sobre el mes anterior. En términos anuales se contabilizan 23.959 trabajadores más que hace un año, suponiendo un incremento del 2,4%. Por actividad económica, todas registran aumentos, destacando Ingeniería Civil con un crecimiento del 2,8% y Actividades de Construcción Especializada, con un 2,5%.

En Régimen de Autónomos, con 411.962 personas afiliadas, presentó un decremento mensual del 0,1%. La comparativa anual muestra un incremento del 1,5%. Cabe destacar el aumento interanual del 3,3% de la Construcción de Edificios y del 0,8% de las Actividades de Construcción Especializada. Sin embargo, hay que señalar el descenso en Ingeniería Civil, un 5,8% menos con respecto a 2023. A pesar de lo positivo del dato de afiliación en el sector de la construcción, cabe destacar la ralentización en el ritmo de crecimiento desde abril de 2023 y el estancamiento de los últimos meses. La afiliación en el Régimen General ha pasado de un crecimiento interanual del 7,1% a un 2,4% en diciembre de 2024, lo que supone un descenso de 4,7 puntos porcentuales.

En el año 2024 se ha continuado con los trabajos del **sistema de cualificaciones profesionales** para el sector de la construcción y se ha seguido trabajando en el **Plan de Cualificación Profesional del Sector de la Construcción** que recoge un conjunto de 305 capacidades, agrupadas en 54 acciones formativas, diseñando **módulos formativos de entre 30 y 60 horas**, asociados a las unidades de competencia del **Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)**. Estos trabajos están muy avanzados y se espera que, en 2025, desde la Secretaría de Estado de formación Profesional se validen poniendo a disposición del sector una herramienta que permita la cualificación de sus personas trabajadoras sin tener que pasar por los largos itinerarios de Formación Profesional, que en muchas ocasiones impiden compatibilizar el trabajo con la necesaria la cualificación profesional que requiere un trabajador en obra.

Asimismo, durante 2024 han continuado los trabajos de la **Comisión Paritaria Sectorial del Sector de la Construcción** donde de CNC ostenta su presidencia y representación empresarial. Se han mantenido varias reuniones presenciales y telemáticas para abordar, como todos los años, entre otras cuestiones, la actualización del Catálogo de especialidades formativas del sector de la construcción.

En 2024 la CNC ha seguido colaborando con el **Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)** en el proceso de actualización del **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**, de cuyo desarrollo es responsable dicho Instituto, tal y como se establece en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, entre otros, en los contrastes de las siguientes cualificaciones profesionales:

- EOC409_1 Operaciones auxiliares de acabados rígidos y urbanización

También se ha continuado con la participación de la CNC en el **Pleno del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Consejo del Organismo Autónomo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

6. Seguridad y Salud Laboral.

Dentro del **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** la CNC participó en la reunión del Consejo General del INSST en la que se realizó el seguimiento presupuestario y de actividades de la entidad. Se expusieron las actividades científico-técnicas del Instituto: memoria 2023, estado situación del 2023 y el avance del 2024. Se informó de la actividad formativa y programa editorial, así como de la situación de los recursos humanos.

Dentro de la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)** la CNC ha seguido participando en la Comisión Permanente y el Pleno de los diferentes Grupos de Trabajo, que se han reunido de forma presencial y/o telemática:

- **Construcción.** Durante este año se ha aprobado el documento de Orientaciones para la integración de la prevención de riesgos laborales en el diseño de cubiertas. Este documento ha sido elaborado por el Grupo de Trabajo Construcción de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y su finalidad es facilitar orientaciones a tener en consideración por parte de los/as profesionales durante el diseño de edificaciones.

Asimismo, los días 13 y 14 de noviembre, este grupo de trabajo se reunió en el Consejo Territorial de la FLC de Madrid, teniendo su reunión de trabajo en sus instalaciones y realizando una jornada técnica dedicada a la presentación de recursos especializados de la Fundación Laboral de la Construcción en materia de seguridad y salud para la industria de la construcción; y la innovación y evolución de la técnica en los productos y nuevas tecnologías al servicio de la prevención para la industria de la construcción.



- **Trabajadores Autónomos.**
- **Valores límite.** Se destaca de este grupo el **Documento de Límites de Exposición a para Agentes Químicos en España 2024** aprobado en el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) celebrado el 15 de enero de 2024. En este documento se recogen los Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España, adoptados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) para el año 2024.
- **Amianto.** Durante este año 2024 se ha trabajado en el documento “PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL RD 396/2006 PARA SU CONCORDANCIA CON LA DIRECTIVA 2023/ 2668”.
- **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023/2027.** Durante 2024 se ha elaborado el Plan de Acción 2025-2027 Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023/2027, que da continuidad a las actuaciones iniciadas en el primer plan de acción cuya fecha de ejecución finaliza en 2027 e incorpora nuevas medidas para alcanzar un mayor grado de cumplimiento de los objetivos y líneas de actuación de la Estrategia.
- **Empresas de Trabajo Temporal.**
- **Seguridad Vial.** Se ha hecho un seguimiento informativo de las actividades realizadas sobre seguridad vial laboral por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

También se han continuado los trabajos en los **grupos de trabajo creados en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** al amparo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023/2027. Son cinco:

- Transiciones digital, ecológica y demográfica;
- Trastornos musculoesqueléticos;
- Riesgos psicosociales y salud mental;
- Análisis y la mejora de la notificación y el registro de los accidentes de trabajo; y
- **Sílice Cristalina Respirable.** Desde la Dirección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, integrante de este grupo de trabajo, se informó de la realización de una campaña en relación con el cumplimiento de la normativa aplicable a la exposición de la sílice cristalina. Las empresas reciben cartas informativas. En caso de que se realicen visitas a obra donde se levanten actas de infracción relacionadas con este asunto se solicita que se informe a CNC.

El día 20 de diciembre se celebró el **Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPR)**.

La **Comisión de Seguridad y Salud de CNC** se reunió los días: 12 de abril y 20 de septiembre.

Los días 3 y 4 de octubre, hubo un **encuentro de las ITSS de España y Portugal** con los interlocutores sociales de ambos países. En él se abordó la problemática de los trabajadores transfronterizos entre ambos países. En concreto se abordó la problemática de la documentación de la acreditación de la formación preventiva y la necesidad de hacer una equiparación de categorías profesionales entre ambos países con el fin, desde el punto de vista de dichas ITSS, de poder determinar un adecuado cumplimiento de la normativa laboral en ambos territorios respecto de dichos trabajadores.

La semana del 23 al 27 de octubre, el departamento de RRLL de la CNC asistió al **“Seminario de transición justa y trabajo decente en el sector de materiales de construcción incluido el cemento”** cuyo informe final se circuló y se encuentra disponible en la página web de la OIT.

7. Novedades Normativas.

Las novedades más destacables en este año han sido:

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Ley Orgánica 3/2024, de 1 de marzo, introduce varias modificaciones que afectan a la jornada laboral, los permisos parentales y el teletrabajo.
- Ley de Protección de Datos y Derechos Digitales, Ley 10/2024, de 15 de mayo,

actualiza la normativa existente para adaptarse a los desafíos de la era digital

- la Ley 18/2024, de 12 de junio, que establece la obligación para las empresas con más de 50 empleados de elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.
- Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.
- Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.
- Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo
- Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia
- Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad.
- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.
- Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.
- Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo
- Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.
- Orden ISM/386/2024, de 29 de abril, por la que se regula la suscripción de convenio especial con la Seguridad Social a efectos del cómputo de la cotización por los períodos de prácticas formativas y de prácticas académicas externas reguladas en la disposición adicional quincuagésima segunda del

texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, realizadas con anterioridad a su fecha de entrada en vigor

- Orden PJC/1473/2024, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.
- Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025.
- Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2025.
- la Resolución de 5 de diciembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el modelo para la formalización del Acuerdo de Actividad previsto en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- Resolución de 3 de diciembre de 2024, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen medidas urgentes en materia de formación en el trabajo, ante el impacto causado por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

Por considerarlos de interés también se han circulado:

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988, ratificado por el Gobierno de España el pasado 11 de junio de 2024.
- “Guía técnica sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo (RD 485/1997)”.
- Documento INSST: “La seguridad y salud laboral del colectivo de trabajadores dedicado a la prevención, extinción de incendios y salvamento”
- Criterio interpretativo de la Dirección General de Trabajo, 1/2025 sobre las consecuencias de la derogación de la prórroga de la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el SMI para 2024.
- Documento informativo de la Secretaría General de Formación Profesional sobre la situación y marco legal del alumnado del sistema de formación profesional que realiza prácticas formativas en empresas.
- Documento informativo de la Secretaría General de Formación Profesional sobre la situación y marco legal del alumnado del sistema de formación profesional que realiza prácticas formativas en empresas.
- Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales, de 20 de marzo de 2024, publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea con fecha 29 de julio de 2024.
- Sentencia del Tribunal Supremo, dictada en recurso de casación, de fecha 11 de abril de 2024 acerca de la validez de un plan de igualdad de empresa sin representación legal de los trabajadores elaborado inmediatamente por la empresa sin representación legal de los trabajadores ante la imposibilidad de constituir la comisión negociadora en breve se distribuirá mediante circular dicha sentencia
- Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, dictada en

recurso de casación que resuelve que el empleador debe ofrecer audiencia previa al trabajador, en materia de despido disciplinario, otorgándole la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, antes de adoptar la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario. Esa decisión se basa en la necesidad de aplicar, de forma directa, el artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de 1982 (vigente en España desde 1986).

- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2024, dictada en recurso de casación que falla a favor de la validez de un plan de igualdad de ámbito empresarial elaborado de forma unilateral por la empresa ante la dificultad de contar con un interlocutor válido para su negociación.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 18 de noviembre de 2024, que analiza el supuesto en el que un trabajador en periodo de prueba que denuncia a su superior jerárquico por acoso laboral tras haberle sido comunicado que presentaba un bajo rendimiento en sus funciones, de lo que se deducía la posibilidad de no superar el periodo de prueba y la terminación de la relación laboral
- Dictamen del CES sobre el Anteproyecto de la Ley para la Reducción de la Duración máxima de la Jornada Ordinaria del Trabajo, el Registro de la Jornada y el derecho a la Desconexión.
- Consulta formulada por la Confederación Nacional de la Construcción acerca si puede entenderse ajustado a Derecho considerar el pago de los atrasos como un devengo superior al mes, de forma que las bases de cotización a la Seguridad Social del año 2024 de las personas trabajadoras afectadas por dicho Plan incluyan los atrasos de 2022 y 2023 de manera prorrateada.
- Consulta formulada por la Secretaría de Estado de Trabajo, sobre las consecuencias en materia de prevención de riesgos laborales de las alertas meteorológicas de la AEMET.
- Consulta formulada por la Confederación Nacional de la Construcción acerca si puede entenderse ajustado a Derecho considerar el pago de los atrasos como un devengo superior al mes, de forma que las bases de cotización a la Seguridad Social del año 2024 de las personas trabajadoras afectadas por dicho Plan incluyan los atrasos de 2022 y 2023 de manera prorrateada.
- Consulta formulada por la Confederación Nacional de la Construcción acerca sobre los contratos fijos-discontinuos para la cobertura de trabajos vinculados a contrata y concesiones administrativas.