



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Construcción de Bizkaia (código convenio 48000715011981) para los años 2025-2027.

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta Autoridad Laboral el Acuerdo suscrito, en fecha de 7 de noviembre, por la representación de la parte social y de la parte social.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

Segundo: El referido acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 9 de diciembre de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO DE LA CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA 2025-2027****CAPÍTULO I****NORMAS GENERALES****Artículo 1. — Ámbitos de aplicación****A. Funcional**

El ámbito funcional del presente Convenio colectivo alcanza todas las actividades que se determinan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del presente Convenio.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

B. Territorial

El presente Convenio es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Bizkaia, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, y que se hallen emplazados dentro del Territorio Histórico de Bizkaia, incluidas las empresas trasnacionales o extranjeras que desarrollen su actividad en Bizkaia.

El personal que sea trasladado o desplazado desde la provincia de Bizkaia a otra cualquiera, se acogerá, si así lo considera oportuno, al Convenio que, de entre los concurrentes, resultare más beneficioso en cómputo anual en el momento del traslado, siendo tal cómputo de aplicación mientras permanezca en esta situación, esto es, fuera de la Provincia de Bizkaia, excepto las indemnizaciones que en el convenio de la provincia de destino pudieran existir semejantes a las del artículo 38 que serán aplicables cuando esa situación de traslado sea superior a tres meses.

Al personal trasladado o desplazado desde otra provincia a Bizkaia le será de aplicación el Convenio de Bizkaia, excepto que el Convenio de origen resultare más beneficioso en cómputo anual, en cuyo caso se aplicaría el de origen.

En ese supuesto, en cuanto a las indemnizaciones del artículo 38 del Convenio de Bizkaia, se aplicarían estas de la siguiente forma, excepto que el convenio de origen, respecto a indemnizaciones semejantes, resultare más beneficioso:

- a) Cuando la situación de traslado sea superior a tres meses, se aplicarán a partir de esos tres meses y no con carácter retroactivo.
- b) Cuando la duración de la obra se estime que va a ser superior a 3 meses, se aplicarán desde el inicio del traslado.

C. Personal

Quedan comprendidas, dentro del presente Convenio, todas las empresas, entidades públicas y personas trabajadoras de las actividades indicadas en el apartado A). las personas que ostenten la cualidad de trabajadoras por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, así como los miembros de Cooperativas adscritas al ámbito de este Convenio y los contratados por Organismos Oficiales o por Corporaciones Locales para trabajos comprendidos dentro del ámbito funcional del mismo.

Las personas trabajadoras de las empresas del sector de la construcción establecidas en el ámbito de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, que se



desplacen ocasionalmente, para realizar una prestación de servicios dentro del ámbito territorial de este Convenio, estarán sujetas a las mismas condiciones de trabajo fijadas en este Convenio que las demás personas trabajadoras, con independencia del lugar donde se haya efectuado el contrato de ejecución de obra o la contratación de las personas trabajadoras, no siendo de aplicación las condiciones relativas a las vacaciones anuales retribuidas y a la cuantía del salario cuando la duración del desplazamiento no exceda de ocho días.

Para comprobar que el desplazamiento es ocasional, la empresa contratista verificará este aspecto, antes de contratar a la empresa que se desplace, exigiéndole documentación acreditativa de las obras que desarrolla en su país de origen. En cualquier caso, la empresa desplazada tendrá obligación de presentar a la contratista esa documentación, aún después de haberse efectuado el desplazamiento, pudiendo también exigir esa documentación las organizaciones sindicales más representativas del sector.

Con independencia de lo indicado anteriormente, las empresas deberán también cumplir con los deberes de información previstos en el artículo 42, puntos 3 al 6 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 15 del presente Convenio, conforme a lo dispuesto en esas normas sobre las garantías por cambio de empresario y subcontratación de obras y servicios.

En concreto, las condiciones de trabajo aplicables a las personas trabajadoras desplazadas ocasionalmente serán las referidas a:

1. Tiempo de trabajo: Las personas trabajadoras que se desplacen estarán sometidas al régimen de jornada, horario, vacaciones y disfrute de días festivos previstos en el calendario laboral aprobado para todas las personas trabajadoras del ámbito funcional del convenio y en plena igualdad con éstas.
2. Cuantía del salario: Las empresas que desplacen a las personas trabajadoras deberán garantizarles la cuantía del salario prevista en las tablas de este Convenio Colectivo para su respectiva categoría profesional.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende por cuantía del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras que se desplacen para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el presente Convenio Colectivo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales de la persona trabajadora. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición de la persona trabajadora.

Para realizar la comparación entre la cuantía del salario que a la persona trabajadora desplazada le corresponda conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada según lo dispuesto en los apartados anteriores, serán tomados en consideración los complementos correspondientes al desplazamiento, en la medida en que no se abonen como reembolso directo de los gastos efectivamente originados por el mismo, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención, y siempre que tengan la consideración de salario sometido a tributación y cotización a la seguridad social en la legislación del país de origen.



En consecuencia, el concepto denominado «ajuda de custo» que abonan algunas empresas, se incluye en el cómputo del salario de la persona trabajadora a la hora de compararlo con el salario del Convenio. Sin embargo, si la empresa abona además los gastos efectivos de desplazamiento, como alojamiento y comida, estos no se tendrán en cuenta para compararlos con el salario del Convenio y por tanto, tendrá que abonar además el salario del Convenio completo, siempre que esas cantidades se abonen como reembolso directo de gastos originados por el desplazamiento y no sean salario ni estén sometidas a tributación y cotización a la Seguridad Social en el país de origen.

La empresa contratista de las empresas desplazadas y la representación de las personas trabajadoras de la contratista, podrán verificar el cumplimiento de estas obligaciones, a través de la puesta a su disposición de los recibos de salarios, que las empresas desplazadas deben entregar mensualmente a sus trabajadoras y trabajadores.

3. Las demás condiciones de trabajo que figuran en los artículos. 3 y 4 de la Ley 45/99 referidas a la igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta, la no discriminación de las personas trabajadoras temporales y a tiempo parcial, el respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, el trabajo de menores, la libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión, la prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

A estos efectos, las empresas deberán en todo caso cumplir con las obligaciones establecidas en los artículos 30 a 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en lo que se refiere a los servicios de prevención y consulta y participación de las personas trabajadoras.

4. En lo que se refiere al régimen de Seguridad Social, si la empresa desplazada pudiera optar por conservar la aplicación de la legislación de su país de origen de acuerdo con las normas comunitarias, el empresario contratista podrá exigirle a la empresa desplazada y esta tendrá la obligación de presentar, el certificado relativo a la legislación aplicable (formulario E-101) respecto a cada una de las personas trabajadoras empleadas en el centro de trabajo y los documentos acreditativos del pago periódico de las cotizaciones de la Seguridad Social en el país de origen en la cuantía que corresponda según su legislación.
5. En el caso de que las personas trabajadoras de la empresa desplazada sufran cualquier tipo de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa contratista. Si los accidentes de trabajo tuvieran la calificación de graves, muy graves o mortales, las empresas estarán obligadas a comunicarlo en el plazo de 24 horas a la Autoridad laboral de Bizkaia.
6. La empresa desplazada tendrá la obligación de presentar a la contratista copia de la Tarjeta Sanitaria Europea de las personas trabajadoras.

La vigencia de los apartados anteriores, referida a las personas trabajadoras de las empresas del sector de construcción, establecidas en el ámbito de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, estará sujeta a la de la Ley 45/99, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional.

D. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2027.

Las condiciones económicas reguladas en el capítulo IV del presente convenio tendrán vigencia durante los años 2025, 2026 y 2027.

Las condiciones económicas pactadas para 2025, tendrán efectos retroactivos al primero de enero de ese año.



Se exceptúan de esta vigencia y efectos los artículos que señalen otra u otros diferentes.

Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio:

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión de este con un mínimo de seis meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en los párrafos anteriores o de cualquiera de sus prórrogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.
3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora.
4. Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el presente convenio se prorroga automáticamente hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 2. — Efectos

El presente Convenio Colectivo básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de empresas y personas trabajadoras comprendidas en su ámbito, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. Este Convenio se establece con carácter de mínimos, por lo que podrá ser complementado con pactos a otros niveles.

Artículo 3. — Absorción y compensación

En las presentes condiciones económicas, quedan absorbidas y compensadas, en su totalidad, las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio o pacto de cualquier clase.

Respecto a las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todo o en alguno de los conceptos retributivos, quedarán absorbidos estos automáticamente, en las condiciones pactadas en el presente convenio, si las mismas globalmente consideradas fueran de cuantía superior en cómputo anual.

En todo caso, no será de aplicación lo dispuesto en los párrafos que preceden cuando la retribución bruta globalmente considerada de una persona trabajadora fuera superior a la establecida para su categoría profesional en el Convenio Colectivo para ese año y no hubiera sido incrementada en ninguno de los cuatro años anteriores.

En tal caso, la persona trabajadora percibirá un incremento equivalente al resultado de aplicar el porcentaje de incremento acordado para ese año por los firmantes del Convenio a la retribución bruta correspondiente a su categoría profesional que conste en las tablas salariales aplicables.

Artículo 4. — Garantía personal

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, consideradas en cómputo anual y cuantía global, sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor del artículo 3.º.

Artículo 5. — Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

En el supuesto que la autoridad laboral o jurisdicción competente, haciendo uso de sus facultades, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este convenio, algunos de sus artículos o parte de su contenido, las partes firmantes considerarán si es necesaria una nueva negociación total o parcial de este.



Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el objeto de dar solución al problema planteado.

Si transcurrido un plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, las partes firmantes no hubiesen alcanzado un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Si se produjera la situación de nulidad y hasta que no se resuelva la misma, las partes se regirán por el texto del Convenio anterior, aplicándose, no obstante, lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.— Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal, con carácter preferente y prioritario a otras de carácter general que no sean de derecho necesario. Con carácter supletorio, y en lo no previsto, será de aplicación lo dispuesto en las demás disposiciones legales, convencionales y normas concordantes que resulten de aplicación.

Artículo 6.ºbis.— Inaplicación de condiciones de trabajo

En cumplimiento del mandato impuesto por el apartado 3 c) del artículo 85 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo que se pudieran producir en el ámbito de aplicación del presente Convenio se someterán a lo dispuesto en los artículos 14, 15, 16 y 17 del VII Convenio General de la Construcción («BOE» número 228 de 23 de diciembre de 2023).

CAPÍTULO II

CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7.— Ingreso en el trabajo

La admisión del personal en el trabajo se efectuará de acuerdo con las normativas legales vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el mismo haya cumplido los 16 años.

De todos los ingresos realizados y de su modalidad de contratación darán cuenta las empresas a la representación legal del personal.

Previamente al ingreso las empresas podrán realizar las pruebas de selección del personal que consideren necesarias, para comprobar la aptitud y grado de preparación de los demandantes del empleo ofertado y someterán a la persona trabajadora a un reconocimiento médico, previo a la admisión en la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 10.

Artículo 8.— Periodo de prueba

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Titulados/as superiores y medios: 6 meses.
- b) Empleados/as:
 - Niveles III, IV y V: 3 meses.
 - Niveles VI al X: 2 meses.
 - Resto de personal: 15 días naturales.
- c) Personal operario:
 - Encargados/as y Capataces: 1 mes.
 - Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si



fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Las personas titulares de la TPC expedida por la FLC, con contrato fijo de obra u otra modalidad temporal, estarán exentas del periodo de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en su TPC haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 9. — Equipos de protección individual y prendas de trabajo

Las empresas acogidas al presente Convenio entregarán a su personal al ingresar en la empresa lo siguiente:

1. Botas de seguridad o calzado adecuado para la seguridad y/o para agua.
2. Un buzo o mono, o en su lugar, pantalón y camisa.
3. Ropa de trabajo para inclemencia del tiempo, exigida por las condiciones en que el trabajo se desarrolle y que no podrá salir de la empresa para uso particular del personal.
4. Los equipos de protección individual que fueran necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.

Este material se renovará cada seis meses. No obstante, cuando dicha ropa se deteriore por la propia naturaleza del trabajo, deberá ser sustituida con la frecuencia necesaria.

Las prendas que se hubieran entregado quedarán de propiedad del personal excepto que no supere el periodo de prueba que tendrá que devolverlas. Si no las devolviera o causara baja voluntaria se descontará de la liquidación la parte proporcional si no ha llegado a cumplir los tres meses.

Artículo 10. — Reconocimientos médicos

1. La empresa ofrecerá un reconocimiento médico previo a la admisión del personal en la empresa y reconocimientos periódicos a todo el personal a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el personal, excepto, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo o para las demás personas trabajadoras.

En el supuesto de negativa de la persona trabajadora al reconocimiento y previo requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse al mismo.

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, que se realizarán dentro de las horas laborables.

Artículo 11. — Contratación

En el momento de su contratación se le hará entrega a la persona trabajadora de una copia del contrato firmado.



La admisión de personal en las empresas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, se realizará a través de contrato escrito. La ausencia de este requisito significará que el contrato ha sido concertado por tiempo indefinido salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

En todos los contratos de trabajo se hará constar el contenido general de las condiciones que se fijen, el grupo y categoría profesional en los que queda encuadrado el personal.

Artículo 12.— Modalidades de contratación

El ingreso al trabajo, que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en lo dispuesto en el Capítulo II del Título I del VII Convenio General del Sector de la Construcción («BOE» número 228 de 23/09/2023), será para un puesto de trabajo concreto. Este vendrá determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 12.º bis.— Contrato de relevo

Las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, mediante acuerdo expreso entre la empresa y la persona trabajadora, aplicarán la modalidad de jubilación parcial mediante la fórmula de contrato relevo de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social o en la regulación en vigor a la fecha de la solicitud de la jubilación parcial con contrato de relevo. Quienes quieran acogerse a esta modalidad deberán reunir los requisitos exigidos en la Ley.

Artículo 13.— Preaviso de cese voluntario

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo a la misma con la siguiente antelación:

- Titulados/as: 1 mes.
- Empleados/as y Encargados/as: 15 días.
- Capataces y Personal Obrero/a: 7 días.

La notificación del cese se realizará mediante boletín que facilitará la empresa y que la persona trabajadora firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el «enterado» (según modelo que se adjunta como Anexo II). La no observancia de este preaviso determinará la pérdida o descuento en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a las horas que en jornada laboral ordinaria haya dejado de preavisar.

Artículo 14.— Finiquito

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y la persona trabajadora deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

Una vez firmado el recibo de finiquito por la persona trabajadora, surtirán los efectos liberatorios que le son propias a los 7 días, si no manifiesta su disconformidad con el mismo.

El personal podrá estar asistido por un/a representante legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, por un/a representante de un sindicato en el acto de firma del recibo de finiquito.



El importe de la liquidación que corresponda por el término de la relación laboral deberá ser abonado, o realizado el ofrecimiento del abono por la empresa, en el plazo de cinco días laborales posteriores al término de esa relación.

El incumplimiento del abono en dicho plazo producirá un recargo del 2% del total de los importes a liquidar, que corresponda, por cada cinco días laborales.

No procederá este recargo en los supuestos de negativa de la persona trabajadora a cobrar dicha liquidación.

Artículo 15.— Subcontratación

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante el personal de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del Convenio Colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad o a las derivadas de su contrato de trabajo, si estas fueran superiores.

2. Con independencia de lo establecido en el citado artículo 42 sobre responsabilidad empresarial en caso de subcontrata de obras o servicios, las empresas que subcontraten, y durante los 6 meses siguientes a la terminación de su encargo, también responderán solidariamente de las indemnizaciones del 4,5% o 7%, según proceda, por la finalización del contrato, devengadas durante el período de la contrata, calculadas con arreglo al criterio establecido en el artículo 12 del presente convenio, así como del plus extrasalarial.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a las indemnizaciones de naturaleza no salarial previstas en el artículo 38 del convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de las personas trabajadoras de las empresas subcontratistas obligadas por este convenio.

Las personas trabajadoras del contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresario/a de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del/la empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

La empresa contratista o subcontratista deberá también informar a los/las representantes legales de sus personas trabajadoras, antes del inicio de la ejecución de la contrata, en los términos que prescribe el artículo 42, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los centros de trabajo en que preste servicio personal de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos y, en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud del personal.

Artículo 16.— Contratos de mantenimiento

Se entiende por contrato de mantenimiento aquel contrato de naturaleza temporal que realizan las empresas de la construcción con otras empresas de distinta rama u Organismos Oficiales, que implica el desarrollo de trabajos propios del sector o de mantenimiento de edificios o instalaciones industriales.

Cuando una empresa del sector sustituya a otra, para realizar trabajos de mantenimiento, vendrá obligada a subrogarse en el contrato de las personas trabajadoras de la sustituida que le sean necesarios, en las mismas condiciones laborales que tenían en aquella. Si se produjeran excedentes, estos mantendrán la prioridad para la reincorporación durante un período máximo de 2 años.



CAPÍTULO III
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.— Jornada laboral. Calendario. Fiestas

Jornada: La jornada ordinaria anual durante los años 2025 y 2026 será de 1.700 horas/año.

El año 2027 la jornada ordinaria anual pasará a ser de 1.696 horas/año.

La duración semanal de la jornada de trabajo queda establecida en 40 horas.

Se establece, con carácter general, la distribución de la jornada ordinaria de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias, para todas las personas trabajadoras de obra, con independencia de la empresa en la que trabajen.

Por acuerdo entre empresa y representantes legales del personal se podrá establecer otro tipo de distribución de la jornada a lo largo del año y en ausencia de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras se estará a lo prescrito legalmente.

En cada centro de trabajo figurará en lugar bien visible la jornada diaria (hora de entrada y salida) en documento sellado por la empresa. En caso de no figurar, se considerará que la jornada laboral ordinaria se realiza en el horario comprendido entre las 8 y las 18 horas. También figurará el horario en el supuesto de trabajo a turnos.

Las horas que se realicen fuera de esos horarios y en sábado, domingo, festivo o en días señalados como CH en el calendario, se considerarán extraordinarias.

El tiempo de bocadillo nunca formará parte de la jornada de trabajo y, por lo tanto, nunca se computará como parte de esta. El bocadillo únicamente se podrá comer, en su caso, en el citado tiempo de bocadillo.

Jornada continuada: Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que no será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo acuerdo entre las partes.

Calendario: Las partes firmantes de este Convenio elaborarán, durante toda la vigencia de este convenio, un calendario anual en noviembre de cada año.

Las empresas podrán elaborar su propio calendario laboral hasta el 15 de febrero de cada año o hasta la fecha de publicación del Convenio, si esta es posterior. Caso de no elaborarlo se entiende que aceptan el calendario del Convenio, siendo este de cumplimiento obligatorio para todo el personal de esas empresas. Si posteriormente desean elaborar otro o modificar el previsto en el Convenio, deberán contar con la aprobación de la representación legal de Las personas trabajadoras y en el supuesto de empresas que no dispongan de representación de las personas trabajadoras lo comunicarán necesariamente a la Comisión Paritaria con una antelación mínima de 7 días naturales a la entrada en vigor del calendario laboral propio.

Los días señalados como CH, son días de exceso de jornada, por ello tendrán la misma consideración que sábados, domingos y festivos. Si por circunstancias excepcionales fuera necesario trabajar en esos días, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Los días CH se disfrutarán en las fechas señaladas en el calendario, pero abonándose los días que se tenga derecho proporcionalmente al tiempo trabajado, por lo que en la liquidación se realizará el ajuste que corresponda, abonando los días no disfrutados o deduciendo los disfrutados en exceso.

Fiestas: Las fiestas a disfrutar serán las que se determinen en el Calendario Laboral, elaborado cada año oficialmente, de acuerdo con la legislación vigente.

Si alguna de las fiestas locales se fijara en sábado o en día señalado como CH en el calendario, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho a que se les fije otro día no laborable, anterior o posterior al de la fiesta local.



Se conviene como fiesta patronal del sector, el día 19 de marzo, festividad de San José y su disfrute en ese día cuando no fuera declarada fiesta oficial. Si coincide en martes miércoles o jueves, el disfrute se trasladará al lunes anterior.

Las fiestas laborales se abonarán de acuerdo con el salario base que para cada nivel figura en las tablas salariales anexas

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como días no laborables y se abonarán con salario base y antigüedad si procede, plus de actividad y plus extrasalarial. De igual forma se abonarán los días señalados como CH en el calendario si se trabajan, en el caso de que el calendario de la empresa sea diferente al del convenio.

Artículo 18.—Excepciones a la regulación general de la jornada

Se exceptúan de la aplicación del régimen general de la jornada, en las empresas afectadas por este Convenio, las actividades siguientes:

1. En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de 6 horas.
2. Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1.956 (RD 1.561/1995, de 21 de septiembre).
3. La jornada de los porteros/as, guardas y vigilantes podrá ser de hasta 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.
En el cómputo de horas reducidas que se fija en los apartados anteriores, se abonarán como si se trabajase la jornada normal que en cada momento fija el presente Convenio Colectivo.
4. Los de las empresas cuyos trabajos dependan de organismos públicos, y que, de forma no prevista, deban realizarse en horario distinto al habitual.
5. Los trabajos de empresas que, de forma excepcional y no prevista, tengan que efectuarse en jornadas u horarios distintos a los habituales, al tener que realizarse durante los periodos que el/la cliente señale.

Cualquier divergencia que se suscite por la interpretación de los apartados 4 y 5, será planteada a la Comisión Paritaria, que la tramitará y resolverá conforme al artículo 67 del Convenio.

Artículo 19.—Horas extras

1. Se considerarán como horas extraordinarias las trabajadas a partir de la jornada laboral ordinaria normal establecida en el centro de trabajo, calendario anual elaborado en cada empresa o, en su defecto, en la establecida en el presente Convenio Colectivo. Los Comités de Empresa o las y los delegadas/os de personal tendrán una información exacta de las horas extraordinarias que se realicen en su empresa, información que será facilitada por la misma mensualmente y por escrito.

2. Con carácter general se prohíbe la realización de horas extraordinarias; en todo caso, estas serán de carácter voluntario y no podrán exceder de ochenta (80) al año, limitando su utilización a causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas o necesidades puntuales e inaplazables.

3. Las horas extras que se realicen, según el punto 2 de este artículo, se abonarán en la cuantía indicada en las tablas salariales del Anexo IV.

También podrán ser compensadas por tiempo de descanso, en una proporción del 125 por cien por cada hora extra realizada, para lo cual deberá mediar acuerdo expreso entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.



En el supuesto de empresas que no dispongan de representación legal de las personas trabajadoras, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo a una comisión ad hoc, que será constituida y se regirá por lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Una vez alcanzado el acuerdo, este será comunicado necesariamente a la Comisión Paritaria con una antelación mínima de 7 días naturales a su entrada en vigor.

Si no se alcanzara un acuerdo en la forma de compensación o en las fechas de disfrute, se someterán las discrepancias a los procedimientos del PRECO.

Las horas extras compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no se computarán a los efectos del límite de las 80 horas.

4. Lo dispuesto en este artículo tendrá efectos a partir del día de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», por lo que las horas extras que se hubieran abonado hasta esa fecha conforme al convenio anterior se considerarán correctamente abonadas.

Artículo 20.— Recuperación de horas no trabajadas

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.3 g) del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa decida la suspensión de la actividad laboral, como consecuencia de causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, las horas perdidas al efecto se abonarán como realmente trabajadas.

Las 12 primeras horas que se pierdan cada año por esas causas, durante el tiempo de vigencia del Convenio, no se recuperarán.

Del resto de horas perdidas por esas causas, se recuperarán los 2/3 de las mismas.

La recuperación se iniciará necesariamente dentro de los 15 días siguientes de haber cesado la causa motivadora de la suspensión y de forma continuada siempre que las circunstancias lo permitan y salvo nuevas causas que impidan la recuperación, informando a las personas trabajadoras la forma de recuperación.

En ningún caso se podrán utilizar las horas extras ya trabajadas para recuperación.

Una vez iniciada la actividad, las horas que se realicen sobre la jornada ordinaria se imputarán a las horas a recuperar.

En caso de desacuerdo sobre la existencia de causa para la interrupción, la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto las personas trabajadoras lo comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio o a la de Seguridad y Salud Laboral, según proceda. Esta designará dos personas técnicas de entre aquellas que realizan las visitas de obras (una por parte sindical y otra por la empresarial), para que visiten la obra y/o se informen al respecto sobre las causas y emitan informe técnico sobre la existencia o no de causas motivadoras de la suspensión, que trasladarán a la Comisión.

La Comisión a la vista del informe resolverá sobre la validez o no de la suspensión. Si resolviera que no ha sido válida, no habrá obligación de recuperar ninguna hora y las ya recuperadas tendrán la consideración de extraordinarias.

Una vez la Comisión haya resuelto, las personas trabajadoras o empresa, en caso de desacuerdo podrán acudir a la vía judicial.

Artículo 21.— Vacaciones

Todo el personal, dentro del ámbito del presente convenio, tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables, siempre y cuando lleve un año trabajando en la empresa, o a la parte proporcional que les corresponda si no llevan el año.

Las vacaciones devengadas podrán disfrutarse dentro de los primeros cuatro meses de la relación laboral, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio y las causas organizativas concurrentes. Las vacaciones no disfrutadas por el personal al 31 de diciembre, por no tener cuatro meses de antigüedad en la empresa, se tendrá derecho a su disfrute en el año siguiente.



Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido, iniciándose su disfrute, en cualquier caso, en día laborable.

El período de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. Si por iniciativa de la empresa y con el consentimiento de la persona trabajadora, el disfrute de las vacaciones se produjera fuera del plazo antes indicado, la persona trabajadora tendrá derecho a una compensación igual al importe de seis días de trabajo, o a la parte proporcional que corresponda en función del período disfrutado fuera de plazo.

Todo el personal de la empresa conocerá su período de disfrute de vacaciones con al menos 2 meses de antelación a la fecha de su inicio.

En el supuesto de que la empresa no haya elaborado el calendario anual de vacaciones, el personal podrá solicitar sus vacaciones con dos meses de antelación a la fecha de su inicio y la empresa tendrá la obligación de contestar dicha solicitud. La solicitud no contestada en el plazo de los 30 días naturales siguientes se entiende concedida.

El disfrute de las vacaciones no podrá sustituirse por compensación económica alguna. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, del año del cese y anterior, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de I.T, sea cual fuere su causa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una I.T por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, acordándose en su caso un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la I.T.

Al objeto de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de 11 meses para el disfrute de la totalidad de las vacaciones en la empresa, siempre que haya superado los seis meses en la misma, pueda disfrutar íntegro el período de vacaciones que le correspondería de haber alcanzado dicho período mínimo de 11 meses, se conviene que aquél personal que así lo solicite podrá pactar el disfrute de los 22 días laborables previstos. Será a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan, proporcionalmente a su antigüedad, en el momento del comienzo de las vacaciones, y los restantes tendrán el carácter de licencias, sin devengo de retribución. En este supuesto las empresas no darán de baja en la Seguridad Social al personal por el período sin retribución, si bien, de conformidad con lo establecido en la Ley, su base de cotización será la equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

La retribución que se percibirá durante el período de vacaciones será la que se fija en la tabla salarial anexa, que corresponde a 30 días naturales. Los días naturales de vacaciones que hayan superado los 30, necesarios para completar los 22 laborables, se abonarán con salario base y antigüedad, si corresponde.

**Artículo 22. — Permisos**

El personal, avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Matrimonio: 15 días naturales.
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando la persona trabajadora necesite desplazarse por estos hechos entre 250 y 400 Km., el permiso se aumentará en un día y si el desplazamiento es a más de 400 Km. tendrá derecho a otro día complementario.

Los días de permiso por hospitalización, podrán ser disfrutados en días o en jornadas de mañana o tarde, no continuados, dentro de un periodo de quince días naturales desde la fecha del hecho causante, siempre que continuara la hospitalización, avisándolo con suficiente antelación.

3. Fallecimiento:

Cónyuge e hijos/as: 5 días.

Padres, madres y hermanos/as: 3 días.

Abuelos/as y nietos/as: 2 días.

Padres, madres, hijos/as, abuelos/as, nietas/os y hermanas/os políticas/os: 2 días.

Tíos/as y sobrinas/os: 1 día.

Cuando la persona trabajadora necesite desplazarse por estos hechos entre 250 y 400 Km., el permiso se aumentará en un día y si el desplazamiento es a más de 400 Km. tendrá derecho a otro día complementario.

4. Las personas trabajadoras extranjeras, en los casos de matrimonio, fallecimiento u hospitalización del cónyuge, hijos/as, padres y madres, o hermanos/as, disfrutarán, además de los permisos arriba indicados, de un permiso no retribuido de diez días, en el que continuarán de alta en la Seguridad Social con la cotización correspondiente al salario mínimo interprofesional, siempre que se justifique la necesidad y duración del desplazamiento por esas causas.
5. Consulta médica de medicina general: Cuando la visita al/ a la médico/a de medicina general tenga como resultado la remisión de la persona trabajadora al/ a la médico/a especialista, la consulta al/ a la médico/a de medicina general tendrá la consideración de permiso retribuido.
6. Consulta médica de especialista: Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.
7. Matrimonio de familiar:
Familiar directo o de primer grado: Un día natural. Si necesitara desplazarse a más de 250 km. un día natural más.
Familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día natural. Este permiso no será retribuido.
8. Traslado de su domicilio habitual a otra localidad por motivos de trabajo: 3 días naturales.
9. Traslado de domicilio habitual: un día laborable.



10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal impuesto por las disposiciones vigentes en cada momento.
11. El permiso de lactancia previsto en el artículo 37.4 del E.T. podrá, a opción del personal afectado/a, ser usado en la forma indicado en el citado artículo o acumular el tiempo resultante de ese permiso a la licencia de nacimiento y disfrutarlo a continuación de ésta, a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplir los nueve meses del menor o de la menor.
12. En cuanto al permiso contemplado en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en la reducción de jornada por guarda legal de algún/a menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, corresponderá al personal afectado/a la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute.
13. Las personas trabajadoras que realicen el curso básico de prevención, que tenga por objeto la obtención de la TPC, así como el específico de 20 horas, dispondrán del tiempo necesario para la realización de dicho curso a cargo de la empresa.
14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
15. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los permisos contemplados en este artículo serán aplicables a las parejas de hecho registradas que acrediten la convivencia.

Los conceptos retributivos a tener en cuenta en los permisos retribuidos serán los correspondientes a salario base, plus de actividad y antigüedad si procede.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23. — Salario global

1. Se prohíbe, con carácter general, el abono de las condiciones pactadas en este Convenio prorrateándolas por horas, día, semana o mes, en los llamados sistemas de «Salario Global».

Se prohíbe el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato.

El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indbidamente se haya incluido dicho prorrateo, salvo lo establecido en el párrafo siguiente.

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, debido a su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.



- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 24.— Pago y recibo de salarios

El pago de los salarios se efectuará mensualmente y con puntualidad, de acuerdo con las fechas habituales de pago que tenga la empresa y, como máximo, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes.

El recibo de salarios será el del modelo oficial y en el mismo figurará la fecha de ingreso del personal en la empresa.

Las retribuciones serán abonadas por medio de transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de la que sea titular la persona trabajadora.

El personal podrá optar por el cobro total del salario o percibir anticipos quincenales a cuenta del total mensual, salvo pacto en contrario.

Artículo 25.— Tablas salariales

Las condiciones retributivas son las que se especifican en las tablas salariales anexas y en los demás conceptos económicos; en las mismas, para mayor claridad y simplificación administrativa, se reflejan las percepciones del personal con detalle diario de los diversos conceptos retributivos que las integran.

Este cuadro de retribución forma parte integrante e inseparable del Convenio y vincula y tiene la misma fuerza de obligar que el resto de este y en cada una de las actividades referidas en el Anexo I.

Las tablas salariales del año 2025 son las que figuran en el Anexo IV, elaboradas en base a un incremento del 3%.

Las tablas salariales de los años 2026 y 2027, que se elaborarán en su momento, se incrementarán en el porcentaje del IPC estatal de cada año anterior, más un 0,5% adicional para cada uno de dichos dos años.

Artículo 26.— Salario base

El salario base del personal afectado por el presente convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías y se devengará por día natural, incluidos los días señalados como CH, excepto en vacaciones.

Artículo 27.— Antigüedad

Los aumentos por años de servicio consistirán en dos bienios del 5% cada uno y en quinquenios del 7% (a partir de los 9 años), calculados ambos sobre las cuantías específicas del concepto antigüedad- base pactada en el presente convenio. Los periodos de contrato de formación se computarán a efectos de la antigüedad. Este concepto salarial ha experimentado un incremento equivalente a la mitad de lo que se han incrementado el resto de las percepciones salariales, tal como recogen las tablas del Anexo IV.

Artículo 28.— Plus de actividad

Se establece un plus de asistencia y actividad en la cuantía que para cada categoría fijan las tablas salariales anexas. Este plus de actividad y asistencia se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal y con un rendimiento normal y correcto, no abonándose en sábados, domingos y festivos, ni los días establecidos como «compensación horas» en el calendario del convenio, abonándose los días 24 y 31 de diciembre.

**Artículo 29.— *Plus Extrasalarial***

El Plus Extrasalarial se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal, y su cuantía figurará en las tablas anexas, no abonándose en sábados, domingos y festivos, ni los días establecidos como «compensación horas» en el calendario del convenio, abonándose los días 24 y 31 de diciembre.

Este concepto se abona con independencia del contrato que tengan las personas trabajadoras y cualquiera que sea el lugar de trabajo

El incremento correspondiente al plus extrasalarial se traslada el 50% del mismo al salario base y el otro 50% al plus de actividad, tal como recogen las tablas del Anexo IV.

Artículo 30.— *Herramientas de trabajo*

El personal que por su categoría profesional o especialidad precise aportar y efectivamente aporte, para el normal desarrollo de su actividad, herramientas de mano, devengarán la cantidad de 0,85 euros por día de trabajo efectivo en el 2025.

Artículo 31.— *Gratificaciones extraordinarias*

El personal afectado/a por el presente convenio tendrá derecho a dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas, respectivamente, antes del 30 de junio y del 20 de diciembre de cada año.

Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas por semestres. El personal que ingrese en el trabajo o cese en el mismo en el transcurso de cada semestre percibirá la parte proporcional de las gratificaciones correspondientes al tiempo trabajado efectivamente.

El importe de estas gratificaciones será el de las tablas anexas, sea cual fuere la cuantía de las remuneraciones devengadas con anterioridad y la modalidad de trabajo, en el cual ya está incluida la antigüedad correspondiente.

Se prohíbe el prorrateo de las pagas extraordinarias.

El prorrateo de las pagas extraordinarias se considerará como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente:

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, debido a su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 32.— *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos*

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se le abonará un incremento del 20% sobre su salario base, antigüedad si procede y plus de actividad, salvo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras o en ausencia de estos con una comisión designada conforme dispone el artículo 41.4 del ET.

Si coincidieran dos de los riesgos mencionados se abonará un 30% y si coinciden los tres, un 35%. Si las funciones con esos riesgos se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será la mitad de los porcentajes indicados.



Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penalidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso, no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los citados incrementos, no teniendo, por tanto, carácter de consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde al/a la juez/a resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que en su caso se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese presentada, salvo que la resolución disponga otra cosa.

Artículo 33.— *Plus de altura*

Se establece una reducción del 10% de la jornada diaria al personal que, prestando sus servicios ordinarios en talleres, almacenes o fábricas, realice, con carácter circunstancial, trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios, en alturas superiores a 12 metros, mientras efectúe las citadas misiones.

Artículo 34.— *Plus de nocturnidad*

El personal que preste sus servicios en horas comprendidas entre las 10 horas de la noche y las 6 horas de la mañana devengará por este concepto las siguientes retribuciones:

25% del salario base de su categoría, antigüedad si procede y plus de actividad.

Si el tiempo trabajado en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Adicionalmente, las personas trabajadoras que realicen una jornada de más de cuatro horas en horario nocturno durante 50 días de trabajo efectivo devengarán 4 horas de descanso. Estas horas podrán acumularse año a año independientemente del ejercicio en el que fueron generadas.

El disfrute de estas horas de descanso se acordará entre empresa y la persona trabajadora. En el caso de que no se alcanzara ningún acuerdo, la persona trabajadora podrá hacer efectivo el disfrute preavisando con al menos 15 días. En este último caso, las horas deberán disfrutarse en periodos mínimos de cuatro horas.

No tendrá derecho a este plus aquél personal que haya sido contratado/a exclusivamente para realizar trabajos nocturnos, siempre que exista una calificación del puesto de trabajo en el sentido de nocturnidad, o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno.

Artículo 35.— *Plus de turnicidad*

El personal que trabaje en régimen de 4 o más turnos cobrará una prima de 55,84 euros durante el año 2025, por cada día de fiesta, día señalado como CH, sábado o domingo que le corresponda trabajar, dentro de su jornada normal.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre y el día 1 de enero que le corresponda trabajar dentro de su jornada normal, la prima ascenderá a 107,61 euros durante el año 2025.

**Artículo 36.— Complemento de I.T. por Accidente Laboral**

Las empresas complementarán, hasta el 100% de la base reguladora, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, incluido los accidentes «in itinere», excepto bajas de 7 días o inferiores.

En las bajas superiores a 7 días el complemento se abonará desde el primer día de la baja.

En las bajas por lumbalgias derivadas de accidente de trabajo, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora, siempre que la baja dure 30 días y hasta un límite de 120 días, desde el primer día de la baja.

El complemento regulado en este artículo será también aplicable a la enfermedad profesional siempre que la misma derive del trabajo en el sector.

Artículo 37.— Complemento de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral

Las empresas complementarán, hasta el 100% de la base reguladora, las bajas por enfermedad común o accidente no laboral del personal, en los casos siguientes:

- a) Por intervención quirúrgica u hospitalización: Se abonará el complemento desde el primer día de la intervención quirúrgica u hospitalización, durante el tiempo que permanezca internado en el centro hospitalario, así como durante el periodo de convalecencia posterior, y todo ello en conjunto hasta un máximo de 120 días, siempre que continúe la situación de IT.
- b) Bajas que superen los 45 días: Se abonará el complemento desde el día 46 de la baja y durante un máximo de 120 días, quedando excluidas las bajas por estrés, depresión o similares que no tengan causa física.

Artículo 38.— Indemnizaciones por muerte o Incapacidad

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio:

- Por muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 90.000 euros del año 2025 al 2027.
- Por incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 65.000 euros del año 2025 al 2027.

No habrá lugar a esta indemnización en el supuesto que la empresa adapte a la persona trabajadora a un puesto de trabajo aplicando el artículo 67 del Convenio, siempre que sea con carácter indefinido y que se mantenga la relación laboral un mínimo de 3 años.

Estas indemnizaciones serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al/la empresario/a, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

Al objeto de que las empresas puedan asegurar el riesgo a cubrir, a través de la póliza correspondiente, estas indemnizaciones comenzarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir del mes siguiente a la publicación de este Convenio.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional, debiendo constar así en la póliza suscrita al efecto; en consecuencia, las cantidades a abonar serán las que figuren en el Convenio en la fecha del hecho causante, con independencia del momento en que se declare la incapacidad.

En el supuesto del personal trasladado de la provincia de Bizkaia a otra, las indemnizaciones que por los conceptos de este artículo 38 procedan conforme al convenio de la provincia de destino, solo serán aplicables cuando la situación de traslado sea superior a tres meses.

**Artículo 39.— *Garantías sobre cantidades no satisfechas a su vencimiento***

Toda cantidad devengada por el personal y que no haya sido abonada por la empresa en su vencimiento, será gravada en el interés legal anual a partir del primer día de su moratoria, en concepto de interés sobre el capital e indemnización por daños y perjuicios (excepto lo previsto en el artículo 14, salvo determinación por vía judicial o administrativa).

De este gravamen quedan expresamente excluidos los denominados «salarios de tramitación», los adeudados por las empresas en suspensión de pagos o quiebra no fraudulenta, así como las cantidades que una empresa hubiera de satisfacer al personal en virtud de responsabilidad por deudas en las que hubieran incurrido sus subcontratistas.

CAPÍTULO V**MOVILIDAD GEOGRAFICA****Artículo 40.— *Movilidad geográfica***

1. Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo, distintos de aquél en que preste sus servicios, durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción

2. Esta facultad deriva, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida a la empresa en materia de organización del trabajo en los artículos 52 y 53 de este convenio.

3. Cuando el desplazamiento se produzca a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 Km. o más (excepto en el gremio de pintura que la distancia será de 15 Km.) del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual de la persona trabajadora, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

- a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas si el personal no puede pernoctar en su residencia habitual y medias dietas si puede pernoctar en ella, y gastos de locomoción, en las condiciones indicadas en el artículo 43 del Convenio.

La empresa, en este supuesto, deberá preavisar por escrito a la persona trabajadora con una antelación mínima de tres días, o cinco días si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

- b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año e implica cambio de residencia, las condiciones serán las dispuestas en el artículo 44 del presente Convenio.

En este supuesto la empresa deberá preavisar a la persona trabajadora y a la representación del personal con 15 días de antelación para la incorporación de este a la nueva residencia de trabajo.

4. No se requerirá preaviso cuando el personal pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

5. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el personal, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

6. La representación legal del personal tienen prioridad para ser los/as últimos/as en ser afectados/as por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

El traslado y desplazamiento de los/as representantes, deberá ser comunicado por escrito, con expresión del hecho determinante y fecha de la notificación.



7. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias.

8. Por cada tres meses de desplazamiento continuado, sin posibilidad de pernoctar en su residencia habitual, el personal tendrá derecho a un permiso mínimo de cuatro días laborable retribuidos, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe serán de la cuenta de la empresa.

Tales días de descanso deberán disfrutarse dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada periodo de tres meses de desplazamiento.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al periodo de vacaciones anuales.

9. Los desplazamientos que realice el personal con carácter voluntario, mediante petición escrita, no darán derecho al percibo de nuevas dietas ni gastos de viajes, salvo que las partes establezcan otras condiciones al respecto.

Artículo 41. — Dietas

1. La Dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El personal percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, aplicable también a los festivos de Semana Santa y a los días señalados como CH en el calendario y si el día de salida pernoctara fuera de su domicilio, ese día devengará dieta completa, conservando ese derecho a la dieta, aunque regrese a su domicilio utilizando medios propios y el derecho al permiso de cuatro días por cada cuatro meses de desplazamiento que establece el artículo 40.8 del Convenio.

3. Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, únicamente abonará el 20% de la dieta completa.

4. Cuando la empresa necesite desplazar a su personal al extranjero, será la encargada de buscar residencia y manutención para el mismo, haciéndose ella responsable de los gastos derivados de dicho desplazamiento, alojamiento, manutención, viajes, etc. a que hubiera lugar. En este caso, al igual que en el apartado 3, la empresa únicamente abonará el 20% de la dieta completa por día natural de estancia fuera de España.

5. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el personal afectado tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y pueda volver a pernoctar a la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

6. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del personal y en las mismas fechas que esta, pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, el personal podrá solicitar y la empresa tendrá la obligación de dar anticipos quincenales a cuenta, sobre las mencionadas dietas.

7. La cuantía de las dietas para el año 2025 se detallan en el apartado 'otros conceptos' de las tablas salariales incluidas en el anexo IV.

8. La media dieta podrá ser hecha efectiva también mediante vales comida o documento similar, siempre que se acuerde con la representación de las personas trabajadoras y en su defecto con la persona trabajadora.

Artículo 42. — Kilometraje

En el caso de que la persona trabajadora, previa autorización expresa de la empresa, utilice medios propios de locomoción para dirigirse al centro de trabajo, la empresa, en



concepto de Plus Extrasalarial, abonará, los kilómetros recorridos a razón de 0,45 euros/km durante 2025. Si trasladara a otros/as trabajadores/as, previa autorización de la empresa, se le abonará 0,53 euros/km durante 2025.

La persona que, utilizando un vehículo de la empresa, fuera encargada de recoger a otro personal para acudir al lugar de trabajo, dejando a salvo los pactos entre empresa y la persona trabajadora, se considerará que el inicio de jornada del/la conductor/a es el del comienzo de ruta hacia el lugar de trabajo.

Artículo 43.— Gastos de locomoción

1. Serán a cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios de transporte a disposición del personal, ya abonándole la compensación correspondiente.

2. Cuando el personal desplazado hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora u 80 km en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso de tiempo se le abonará como ordinario.

Artículo 44.— Desplazamientos con cambio de residencia

En los desplazamientos superiores a un año que impliquen cambio de residencia, a que hace referencia el apartado 3.b) del artículo 40 del presente convenio, se devengarán las siguientes compensaciones:

- a) Una indemnización equivalente al 35% de las percepciones anuales brutas de la persona trabajadora en jornada ordinaria y de carácter salarial, en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, el 10% al comenzar el tercer año, y el 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva.

En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al personal antes de transcurridos cuatro años, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción. Si las causas no fueran imputables al personal se devengará la indemnización completa, que quede por compensar.

- b) La empresa costeará los gastos del viaje del personal y su familia, los gastos del traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado/a.

Artículo 45.— Obras de larga extensión

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación del trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

2. A efectos de movilidad geográfica, se considerará tajo inicial de la obra el fijado en el contrato y en su defecto, aquél en que la persona trabajadora inicie los trabajos.

3. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.

4. No obstante, lo establecido en el apartado anterior, al personal le será de aplicación las condiciones establecidas en los artículos 40 y 41, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.



5. Cuando las obras discurran por ámbitos territoriales fuera de la provincia de Bizkaia, será de aplicación, en su caso, la dieta más beneficiosa para la persona trabajadora.

Artículo 46.— *Traslado de centro de trabajo*

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual al personal afectado será facultad del/la empresario/a, previa comunicación al personal con al menos 1 mes de antelación, salvo casos de fuerza mayor y previo informe, en su caso, de la representación legal del personal, que deberán emitirlo en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha en que se les haya notificado la decisión del traslado.

Acordado el traslado, empresa y las personas trabajadoras negociarán obligatoriamente la compensación de los gastos que se ocasionen como consecuencia de este.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de la representación legal del personal, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas al respecto, en el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto en este Convenio.

Cuando el traslado sea como consecuencia de una causa de fuerza mayor no procederán las indemnizaciones fijadas en el presente artículo.

Artículo 47.— *Residencia habitual*

Se entenderá por residencia habitual del personal la que haya señalado en el contrato de trabajo al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a esta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia de este.

Los cambios de residencia habitual del personal que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por este a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este Convenio y demás normativa que sea de aplicación.

Los cambios de residencia habitual del personal, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a esta.

CAPÍTULO VI**SEGURIDAD Y SALUD LABORALES. PREVENCIÓN****Artículo 48.— *Seguridad y salud laborales***

Los/as empresarios/as y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio o complementariamente por la legislación laboral vigente en cada momento.

En consecuencia, las Direcciones de las Empresas y la representación del personal se comprometen, dentro de sus posibilidades y en los plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo.

El Plan de Seguridad estará en la obra a disposición del personal.

Por su parte, las personas trabajadoras, individualmente consideradas, están obligadas, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 49.— *Comisión paritaria de seguridad y salud laboral*

Se constituye la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral del sector de la construcción de Bizkaia integrada por ocho miembros de las representaciones firman-



tes del convenio, cuatro designados/as por la representación empresarial y cuatro por la representación de las personas trabajadoras. De entre ellos mismos, se designará presidente/a y secretario/a. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.

La Comisión podrá solicitar la asistencia a las reuniones de todas aquellas personas asesoras que considere oportuno.

Son sus funciones en materia de Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos:

- Recabar de los organismos públicos el reconocimiento oficial como interlocutor social en la materia, tanto en el aspecto legislativo, como para el desarrollo de planes y medidas.
- Coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector.
- Promover mejoras en esta materia y fomentar campañas de prevención.
- La Comisión podrá encomendar, por unanimidad, a las personas especializadas que estime conveniente la delegación de sus funciones.
- El personal al que se encomiendan estas funciones podrá desarrollar las actividades de organización y control de visitas a obras encomendadas al Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC). A tal efecto, las partes se acogen a lo dispuesto en el anexo III del Convenio General de la Construcción vigente en la fecha de la firma de este acuerdo sobre seguridad y salud y específicamente a su Punto 4: Órgano específico, definiciones básicas y a su reglamento. Del resultado de cada visita se informará, por escrito, a la comisión, indicando las incidencias habidas y detallando las irregularidades que, a su juicio, se aprecien. La Comisión, a la vista de tal informe, decidirá, en cada caso, lo que estime procedente.
- En caso de accidente grave o mortal, la empresa deberá avisar a la Comisión de Seguridad del Convenio en el mismo plazo que a la Autoridad Laboral.
- Cuantas otras funciones se encaminen a sus fines o vengan previstas en el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 50.— Clasificación del personal

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T., el Convenio General establecerá un nuevo modelo de clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector.

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales definiendo la posición de la persona trabajadora en el sistema organizativo de la empresa distinguiendo entre técnicos, empleados y operarios. Además, los grupos profesionales tendrán en cuenta los conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad como factores determinantes de la actividad de la persona trabajadora.

Artículo 51.— Derechos laborales básicos

Principio de igualdad de oportunidades y de trato: ninguna persona trabajadora podrá ser discriminado por razón de su raza, sexo, religión, pertenencia a un partido político o a una organización sindical. Todo el personal tiene derecho al respeto de su dignidad y a la protección de su intimidad.

Artículo 52.— Dirección y control

La organización y ordenación del trabajo es facultad del/a empresario/a, pudiendo implantar los sistemas internos de control que considere oportunos para verificar el cumplimiento por parte del personal de sus deberes y obligaciones laborales, las cuales deberán ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y, demás normativa de aplicación.

**Artículo 53.— *Prestación del trabajo***

El personal está obligado a realizar el trabajo convenido, cumpliendo las ordenes e instrucciones del/la empresario/a, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y en su defecto los usos y costumbres, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen, dentro del general cometido de su competencia profesional

El personal deberá poner en conocimiento de sus jefes/as directos/as los problemas o dificultades que observe en la realización de su trabajo, así como de los defectos que observe en las herramientas, maquinaria o instalaciones que estén relacionadas con su cometido.

El personal cuidará del buen estado y funcionamiento de los útiles, herramientas, maquinaria e instalaciones que estén relacionadas con su trabajo diario.

Asimismo, estará obligado a utilizar y conservar en buen estado de funcionamiento los medios de protección, personales y colectivos, que le facilite el/la empresario/a y de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, en cumplimiento de la normativa de salud laboral.

Artículo 54.— *Rendimiento de trabajo*

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto en su trabajo por parte del personal afectado por el Convenio, entendiéndose por tal rendimiento el que figura en las tablas de rendimientos aprobadas con fecha 21 de noviembre de 1978 y que se encuentran en la Delegación de Trabajo de Bizkaia, cuya modificación y puesta al día será realizada por la Comisión Paritaria del Convenio.

No se admitirá un rendimiento inferior al figurado en las tablas de rendimientos, el cual a todos los efectos se pacta como exigible.

Artículo 55.— *Trabajo a tiempo o jornada*

Salvo pacto en contrario se presume que la prestación del trabajo se concierta en la modalidad «a tiempo o jornada» en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal del mismo, cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales que figuran como Anexo IV.

Artículo 56.— *Trabajo a prima*

En aquellos trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos a la producción, de manera que a los mayores rendimientos que se alcanzan en el trabajo correspondan unos ingresos adicionales proporcionales a los rendimientos normales.

El establecimiento de estas primas y los pormenores de las mismas se realizará de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, previo informe de la representación del personal.

Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el personal no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni a aquél, la persona trabajadora tendrá derecho, al menos, al salario fijado en las tablas anexas de este Convenio, para su categoría profesional, más un 25%.

Artículo 57.— *Trabajo a turnos*

Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas que, por las características del trabajo u obra a realizar, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada persona trabajadora no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.



Tanto la implantación de turnos que supongan modificación de condiciones de trabajo, como la modificación del sistema de turnos, se efectuará de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes, caso de que existieran; en caso de desacuerdo, se someterá el conflicto al procedimiento de mediación del PRECO y de persistir la disconformidad, se aplicará la legislación vigente.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, la persona trabajadora viene obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 58.— Puntualidad

Se entiende por puntualidad a los efectos del presente Convenio, la presencia del personal en el tajo preparado para poder desarrollar sus cometidos en el inicio de la jornada laboral con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el tajo antes del momento final de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y obliga a todo el personal comprendido en este Convenio. El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada de trabajo.

Artículo 59.— Partes de trabajo

Las empresas podrán establecer el documento denominado «parte de trabajo», como medio de verificación y control. La jornada de cada persona se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la misma con el recibo correspondiente, o un resumen semanal para aquella que lo solicite.

Las empresas que utilicen partes de trabajo, los pondrán a disposición de la representación legal de los trabajadores cuando estos lo soliciten, dentro de los 6 meses desde su expedición. Cuando por orden de la empresa sea la persona trabajadora quien elabore su propio parte de trabajo, dispondrá de una copia del mismo firmada por el/la responsable de la obra, disponiendo la empresa de un plazo de revisión del mismo hasta su abono, momento en que se entenderá es correcto.

Artículo 60.— Trabajo de menores

El personal mayor de 16 años y menor de 18, no podrá ser destinado a puestos de trabajo que conlleven riesgos para su salud o para su seguridad. Se prohíbe emplear a personas trabajadoras menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el CGSC referente al contrato para la formación en alternancia y al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Quedan expresamente prohibidos para este personal:

- a) El trabajo remunerado a prima o incentivo de producción
- b) La realización de horas extraordinarias.
- c) El trabajo en horas nocturnas (de 10 de la noche a 6 de la mañana).
- d) El trabajo de vigilante.

Artículo 61.— Movilidad funcional

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el/la empresario/a para decidir el cambio de puesto de trabajo de su personal siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del mismo, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales



precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 62.— Cambio de puesto de trabajo por embarazo

La mujer embarazada podrá solicitar su traslado a otro puesto de trabajo, siempre que el desarrollo de las laborales del mismo suponga riesgos para sí misma o para el feto. El riesgo o perjuicio vendrá determinado por persona autorizada, con conocimiento de los/las representantes del personal, si los hubiere. El traslado temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora y la empresa vendrá obligada a restituir a la misma al puesto que ocupaba con anterioridad al traslado referido o a la licencia post-parto.

Artículo 63.— Trabajos de categoría superior

1. Por necesidades de la empresa, organizativas, de producción o de contratación, el personal podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior al que tuviera reconocido, por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, desde el primer día en que se encuentre en tal situación y mientras dure la misma, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido el periodo de tiempo determinado en el punto anterior, el personal tendrá derecho a la categoría profesional correspondiente al puesto desempeñado. Reclamada la categoría a la empresa, si esta no resolviese favorablemente, en el plazo de quince días hábiles, podrá reclamar la misma ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el/la interesado/a solicitó a la empresa, por escrito, la adecuada clasificación profesional.

3. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en los casos de sustitución por incapacidad temporal, nacimiento, permisos y excedencias.

4. En estos últimos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, y la persona trabajadora tendrá derecho únicamente al salario correspondiente al puesto de trabajo sustituido.

Artículo 64.— Trabajos de categoría inferior

1. La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, debidamente justificadas, y por el tiempo imprescindible, podrá destinar a una persona a realizar tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida y esta no podrá negarse a realizarlas, a no ser que ello perjudique su formación profesional. La persona trabajadora seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y categoría anterior le correspondían.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de una categoría inferior durante más de 2 meses al año. No se considerarán a efectos de cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se le asignará a este la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Artículo 65.— Capacidad disminuida

Cuando por causas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, el personal quede afectado por una «Incapacidad Permanente Parcial o Total», la empresa se atendrá a lo dispuesto en la letra n) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 66.— Retirada del carné de conducir**

Cuando el personal con categoría de conductor/a sea privado temporalmente del permiso de conducir, como consecuencia de incumplimientos no imputables al mismo y ajenos al propio conductor/a, y como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden de la empresa, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, sino que se le reintegrará a un puesto de trabajo distinto del habitual, procurando que sea el que más se acomode a sus cualidades y condiciones físicas, manteniendo el salario correspondiente a su categoría de conductor/a, durante el tiempo que dure su ocupación en el nuevo puesto de trabajo. Terminado el periodo de retirada de carné se reincorporará automáticamente a su anterior puesto de trabajo que ocupaba previo a la sanción.

En el supuesto de discrepancias sobre la causa de la retirada del carné, se estará a la interpretación de la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa en los supuestos del párrafo primero abonará todos los gastos que ocasione al personal la renovación del carné de conducir.

CAPÍTULO VIII**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS****Artículo 67.— Comisión paritaria: funciones y procedimiento**

La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y además de mesa permanente en la forma indicada en el artículo siguiente.

Se establece la Comisión Paritaria del Convenio, que estará constituida, por los firmantes del Convenio, de la siguiente forma:

Vocales: Cuatro miembros por cada parte. Todos/as los/as vocales gozarán de voz y voto. Estos miembros serán designados por las partes firmantes del Convenio de entre los componentes de las mismas.

De entre los miembros elegidos como vocales y en la primera reunión de la Comisión Paritaria, se nombrará el secretario/a de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán de la mayoría de cada una de las dos representaciones y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria el del Consejo de Relaciones Laborales (CRL), c/ Alameda de Urquijo número 2-3.º de Bilbao.

Funciones y procedimiento:

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
 - a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) A instancias de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio
 - d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.
2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido



en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el apartado 6, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los/as firmantes de este Convenio le otorgan como norma vertebradora en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este Convenio durante su vigencia.

Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
 - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al/la proponente.
 - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.
5. La Comisión podrá recabar por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto, concederá un plazo al/la proponente, que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. La Comisión Paritaria una vez recibido el escrito o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO.

7. La Comisión Paritaria se reunirá por lo menos una vez al trimestre con carácter ordinario, y con carácter extraordinario siempre que lo soliciten cualquiera de las partes, a partir de esta fecha de vigencia del Convenio. Todas las convocatorias se realizarán por la /el Secretaria/o.

Todas las personas que conformen la Comisión Paritaria serán convocadas con una antelación mínima de tres días al de la celebración de la reunión.

Artículo 68.—Derechos sindicales

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical y demás legislación vigente.

— Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa:

Las personas delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán, según el volumen de las empresas, de las siguientes horas al mes para el desarrollo de sus funciones:

Hasta 100 personas: 20 horas.

De 101 a 250 personas: 25 horas.



De 251 a 500 personas: 35 horas.

De 501 personas en adelante: 40 horas.

— Elecciones a Delegadas/os de Personal y Miembros del Comité de Empresa:

Dadas las especiales características que se dan en el sector de la construcción, se acuerda que tendrán la consideración de elegibles a efectos de las elecciones, aquellas personas trabajadoras que tengan cumplidos los 18 años y una antigüedad en la empresa de 3 meses, en la fecha en que se constituya la Mesa Electoral. Se considerarán electores/as quienes tengan una antigüedad de 15 días en la empresa, en la fecha en que se constituya la Mesa Electoral.

Artículo 69.— Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Artículo 70.— Excedencia forzosa

1. Dicha situación se concederá en los siguientes supuestos:

- a) Nombramiento para cargos públicos de naturaleza política en el ámbito estatal, provincial o municipal, que impida la asistencia al trabajo.
- b) El ejercicio de cargo en organismos de la Seguridad Social y políticos que hagan imposible la asistencia al trabajo.
- c) El ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial, comarcal o superior, en Centrales Sindicales legalizadas.

2. El personal excedente tendrá derecho al reingreso inmediato en la empresa, a la terminación de la excedencia, en su antiguo puesto de trabajo, si existiera, o en puesto de igual categoría. El tiempo máximo de la excedencia será el de la duración del cargo para el que resultó elegido, pudiendo, sin embargo, incorporarse a la empresa antes de la finalización de dicho plazo, por la causa que fuera, si se interrumpiera el ejercicio del cargo sindical.

El tiempo de duración de la excedencia será tenido en cuenta a efectos del cálculo de la antigüedad.

3. Tanto para adquirir la situación de excedencia como para su reingreso en la empresa, el personal deberá dar preaviso escrito con al menos un mes de antelación.

Artículo 71.— Excedencia voluntaria

1. El personal, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo personal si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

2. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El personal también tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa



generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el periodo de excedencia, el personal no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. El personal excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 72. — Fundación laboral de la construcción

La aportación de las empresas a la Fundación Laboral de Construcción (FLC), obligatoria en función del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021 («BOE» 21 de septiembre de 2017) será, durante el periodo de vigencia de este convenio, del 0,35% de la masa salarial, establecida ésta sobre la base de cálculo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de cada persona trabajadora, en la cual está incluida la cuota adicional de este Convenio.

La forma de realizar los pagos a la FLC a partir del 1 de enero de 2017 será la siguiente:

- a) Las empresas que tengan 10 o más personas trabajadoras deberán realizar el pago de la cuota a mes vencido.
- b) Las empresas (entendiendo por empresa cada código de cuenta de cotización) que en enero de 2017 tengan menos de 10 personas trabajadoras, podrán optar entre:
 - Presentación mensual del impreso en la oficina recaudadora y, consiguientemente el pago mensual de la cuota a mes vencido.
 - Presentación Semestral, en julio (suma de la totalidad de las bases de enero a junio) y en enero del ejercicio siguiente (suma de las bases de julio a diciembre). (Nueva posibilidad de Pago Semestral «BOE» 16 de marzo de 2012).

Se mantienen los tipos de recargo por mora previstos en el Convenio de Recaudación suscrito entre la FLC y la Tesorería General de la Seguridad Social («BOE» 22 de septiembre de 1993).

La obligación de la empresa de nutrir los fondos anteriormente indicados pasa a formar parte del ordenamiento social. Las acciones judiciales que procedan en reclamación de las cantidades adeudadas por las empresas se ejercitarán en vía laboral por el servicio jurídico que a tal fin establezca la Fundación.

Artículo 73. — PRECO

Las partes firmantes del Convenio asumen el acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales – PRECO, publicado en el «BOPV» del 4 de abril de 2000.



CAPÍTULO IX
FALTAS Y SANCIONES

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

Artículo 74.— Clases de faltas

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 75.— Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeras/os de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeras/os de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeras/os o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora ni para sus compañeras/os o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeras/os durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa o propios, para asuntos particulares, sin la debida autorización, así como la utilización de aparatos transmisores que impliquen un riesgo grave de seguridad o salud para de la persona trabajadora, sus compañeras/os o para terceras personas.

**Artículo 76.— Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia persona trabajadora, sus compañeros/as, la empresa o terceras personas.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para la persona trabajadora o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de ella como de otras personas trabajadoras.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeras/os.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podrá causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceras personas.
13. No advertir inmediatamente a sus jefes/as, a la empresa o a quién lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que la persona trabajadora tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
17. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 77.— Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/os, así como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.



4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceras personas de cualquier información de reserva obligada.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeras/os o a terceras personas o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeras/os o terceras personas.
16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 78.— Sanciones. otros efectos de las sanciones

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
 - I. Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - II. Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - III. Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
 - b) Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrán en cuenta:
 - a) El mayor o menor grado de responsabilidad del/la que comete la falta.
 - b) La categoría profesional del mismo.
 - c) La repercusión del hecho en el resto del personal y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos,



aparte de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que éste/a perteneciera, si los hubiere.

4. Prescripción.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben, las leves a los 10 días naturales, las graves a los 20 días naturales y las muy graves a los 60 días naturales, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El plazo para que las personas trabajadoras reclamen contra las sanciones impuestas por la empresa es de 20 días hábiles.

5. Las empresas anotarán en los expedientes laborales de su personal las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. — Efectos económicos del Convenio

Los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de cada año, excepto en los artículos que establezcan una fecha de efectos diferente.

Los atrasos correspondientes al período de retroactividad del año 2025 se abonarán, como máximo, a los dos meses siguientes de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Disposición Adicional Segunda. — Carácter de las retribuciones

Todas las cantidades a que se ha hecho referencia, así como las que figuran en las Tablas Anexas al presente convenio, se consideran como cantidades brutas, a falta de efectuar las correspondientes deducciones.

Disposición Adicional Tercera. — Reducción del absentismo

Se establece el compromiso por la parte social de estimular la reducción del absentismo y el consiguiente aumento de la productividad, por considerar ambos temas de gran importancia para el desarrollo económico y social del país, sobre la base de solucionar las diversas causas reales que las producen, considerando que dicho aumento de productividad puede representar nuevos puestos de trabajo con la mejora de las condiciones laborales de los ya existentes.

Disposición Adicional Cuarta. — Tablas de rendimiento

Cuando no exista acuerdo entre las partes en aplicación de las tablas de rendimientos será resuelto el conflicto entre la Dirección de la Empresa y el Comité o delegado/a de personal correspondiente al centro de trabajo donde surja la discrepancia. En caso de no haber acuerdo entre estos últimos, siempre figurará como último organismo de interpretación la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, previo informe de las partes.

Disposición Adicional Quinta. — Categorías

Auxiliar Administrativo/a de 2.^a y Auxiliar Técnico de 2.^a

Se entenderá por Auxiliar Administrativo de 2.^a y Auxiliar Técnico de 2.^a, el personal de nuevo ingreso en la empresa o en categoría que no haya alcanzado un mínimo de antigüedad de 2 años en la misma, a partir de lo cual pasará a ostentar la categoría inmediatamente superior.

Al carecer de tratamiento específico en las tablas salariales la categoría de Auxiliar de Organización, se declara que la citada categoría es asimilable a la de Auxiliar Administrativo de Obra Nivel IX, correspondiéndole el salario de la última categoría citada.

Técnico/a en prevención de riesgos laborales

El personal técnico en prevención con titulación de Técnico/a Superior ostentará la categoría de Técnico Superior Nivel III (equivalente a la de Aparejador/a) y el de titula-



ción de Técnico/a de Grado Medio la de Técnica/o Intermedio Nivel VI (equivalente a la de Técnica/o de organización de 1.^a, tal como figura en el Anexo IV.

Técnico/a Informático/a

El personal técnico titulado en informática ostentará la categoría de Personal Titulado/a de grado superior o medio en función de la titulación.

Decorador/a Diseñador/a de Interiores

Al personal decorador/a diseñador/a de interiores, al tener titulación de diplomado/a universitario/a, le corresponde la categoría profesional de Personal Titulado/a, nivel III, salario equiparable al graduado/a social, ATS o practicante.

Gruista

El personal que tenga a su cuidado el manejo, limpieza y cuidado de las grúas, ostentará la categoría de Oficial/a de 1.^a siempre que tenga una experiencia práctica de 12 meses en el sector como gruista. Hasta que no cumpla esos requisitos será oficial de 2.^a.

Conductor/a de camión

El personal conductor de camión con carné de 1.^a, ostentará la categoría de Oficial/a de 1.^a.

Conductor/a de locomotora con vagonetas

El/La conductor/a de locomotora con vagonetas incluidas, que desarrolla su trabajo en túneles, ostentará la categoría de oficial/a de 2.^a.

Peón/a especialista

El peón/a que maneje algún tipo de máquina similar a dumpers, carretillas elevadoras, cortadoras de ladrillos, hormigoneras, máquina auxiliar como pequeña herramienta manual, eléctrica o neumática (amoladoras, sierras, taladros, ingletadoras), ostentará la categoría de peón especialista.

Las dudas que se planteen sobre máquinas no indicadas en el párrafo anterior serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Personal de maquinaria pesada

El personal que maneje algún tipo de maquinaria pesada similar a retroexcavadoras, mixtas, motoniveladoras, etc., normalmente usada en obra pública, desmontes u otros trabajos ostentará la categoría de oficial/a de 1.^a, siempre que tenga y acredite una experiencia práctica de 12 meses, en una o varias empresas en esos trabajos y supere una evaluación a la que se someterá.

En las empresas con representación legal de las personas trabajadoras, la evaluación será a través de un informe de esa representación y de la empresa. En caso de desacuerdo o ante la carencia de representación de los trabajadores, la evaluación será realizada por el profesorado de los cursos de FLC.

Hasta que no cumpla estos requisitos será oficial/a de 2.^a.

En todo caso, una vez que la persona trabajadora acredite 18 meses de experiencia en el manejo de esa maquinaria, en una o varias empresas, pasará a ostentar la categoría de oficial/a de 1.^a.

Las dudas que se planteen sobre máquinas no indicadas en el párrafo primero, serán resueltas por la Comisión Paritaria.

Personal de grúa bomba

La persona trabajadora que maneja una grúa bomba, abasteciendo el hormigón para elaborar bloques (cajonero), ostentará la categoría de oficial/a de 1.^a siempre que tenga una experiencia práctica de 12 meses en el sector realizando esos trabajos. Hasta que no cumpla ese requisito será oficial de 2.^a.

*Operador/a de Tráfico*

La persona trabajadora encargado de la organización y gestión de la red viaria de Bizkaia que realiza funciones de gestión integral de túneles, de la zona de máxima capacidad y de la red viaria de Bizkaia perteneciente a la D.F.B., así como trabajos administrativos de todo tipo relacionados con esa actividad, ostentará la categoría de Operador/a de Tráfico Nivel VII (equivalente a Técnico/a de Organización de 2.^a), tal como figura en el Anexo IV.

Transcurrido un periodo de 36 meses desempeñando el puesto de Operador/a de Tráfico con la categoría de Operador/a de Tráfico Nivel VII, el personal afectado pasará a ostentar la categoría de Operador/a de Tráfico Nivel VI (equivalente a técnico de organización de primera). Una vez alcance la antigüedad de 120 meses en el puesto, el nivel será el V.

El personal con título de técnico/a en informática de gestión con 132 meses de antigüedad en el puesto y el personal sin titulación con 168 meses de antigüedad en el puesto, ostentará el nivel IV de las tablas salariales.

El personal con título de técnico/a en informática de gestión con 192 meses de antigüedad en el puesto y el personal sin titulación con antigüedad en el puesto desde 1998, ostentará el nivel III de las tablas salariales (Ayudante Ingeniero).

El personal que en cada uno de los turnos asuma la responsabilidad de jefe/a de turno, verá incrementada su retribución bruta en un 15% del salario base, actividad y antigüedad, si procede.

Vendedor/a

Asimilable al nivel IX de las tablas salariales, auxiliar administrativo/a de 1.^a.

Disposición aplicable a todas las categorías del Convenio.

En el supuesto de alcanzarse un acuerdo a nivel estatal sobre categorías profesionales, todas las existentes en el presente Convenio se adecuarían a ese acuerdo.

Disposición Adicional Sexta.—*Etorkizuna EPSV*

1. La Entidad de Previsión Voluntaria de Empleo (EPSV) a la que se realizarán las contribuciones empresariales en el sector de la construcción de Bizkaia será «Etorkizuna, Entidad de Previsión Social Voluntaria de empleo» (en adelante, «la EPSV»).

2. Accederá a la condición de partícipe la totalidad del personal empleado en las Personas Socias Protectoras al que le sea de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Bizkaia. También accederá a la condición de partícipe la persona trabajadora autónoma adherida voluntariamente a la EPSV.

3. Las contribuciones empresariales durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas trabajadoras que tuviesen la condición de Partícipes, serán, para los años 2025, 2026 y 2027, las que se recogen en la tabla de contribuciones del anexo V.

Sin perjuicio de lo anterior, y como excepción a la regla general de efectuar contribuciones por las Personas Socias Protectoras, no existirá tal obligación:

- a) Cuando la retribución bruta fija anual de la persona trabajadora fuese superior, a la fecha de entrada en vigor de la EPSV (18 de noviembre de 2024), a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del Convenio Colectivo de la Construcción de Bizkaia, incluido el importe de las contribuciones arriba indicadas.
- b) Cuando la persona trabajadora sea subrogada, legal, convencional o judicialmente a otra Persona Socia Protectora adherida a la EPSV y su retribución bruta fija anual fuese superior, a la fecha de entrada en vigor de la EPSV (18 de noviembre de 2024), a la remuneración bruta anual establecida en las tablas del Convenio Colectivo de la Construcción de Bizkaia, incluido el importe de las contribuciones indicadas arriba.

Dichas excepciones, con independencia de la superior cuantía retributiva que pueda darse de acuerdo con lo fijado en las anteriores letras a) y b), se aplicarán exclusivamen-



te a aquellas personas trabajadoras contratadas por la Persona Socia Protectora con anterioridad a la entrada en vigor de la EPSV, que se produjo el día 18 de noviembre de 2024. En los casos de personas trabajadoras subrogadas, a las que se refiere la letra b), dicha contratación anterior se entenderá referida a la inicial suscrita con la persona trabajadora.

No obstante lo dispuesto en las letras a) y b) de este apartado 3, la persona trabajadora podrá solicitar voluntariamente a su Persona Socia Protectora que ésta le detraiga de su retribución bruta fija anual hasta el importe que se fije en el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Bizkaia para que contribuya con el mismo a la EPSV, siempre que ello no implique obligación para la Persona Socia Protectora de efectuar contribuciones por su parte, o de implicar hacerlas la Persona Socia Protectora dé su consentimiento expreso, debiéndoselo comunicar al Partícipe de forma escrita. La persona trabajadora indicará la fecha de efectos de dicho detraimiento, la cual no podrá ser anterior al mes siguiente al de la recepción por la empresa empleadora de su solicitud, no pudiendo tener el detraimiento, por tanto, carácter retroactivo.

Disposición Adicional Séptima.— *Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI+ en las empresas*

Igualdad de trato y no discriminación

Las empresas promoverán y respetarán la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI+, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Clasificación y promoción profesional

Se deberán seguir criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán, en su caso, en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos: y contendrá los aspectos mínimos que señala el Decreto Ley 1026/2024.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

*Permisos y beneficios sociales*

Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario

El régimen disciplinario contenido en el presente Convenio Colectivo será igualmente de aplicación ante aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



ANEXO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo
 - Albañilería.
 - Hormigón.
 - Pintura para decoración y empapelado.
 - Carpintería de armar.
 - Embaldosado y solado.
 - Empedrado y adoquinado.
 - Escultura, decoración y escayola.
 - Estucado y revocado.
 - Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
 - Portlandistas de obra.
 - Pocería.
 - Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
 - Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
 - Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
 - Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
 - Regeneración de playas.
 - Movimiento de tierras.
 - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
 - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
 - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
 - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones; incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
 - La confección de cañizos y cielos rasos.
 - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
 - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
 - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
 - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.



- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
 - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
 - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
 - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
 - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
 - Gestión de residuos en obra.
 - Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
 - Trabajos de montaje de refractario y de pavimento.
- b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- Es aplicable este convenio a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.
- Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación nacional de Trabajo en las Minas de Fosfato, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- En desarrollo de lo dispuesto en este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y en general, a todas aquellas personas trabajadoras empleadas en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.
- e) El Comercio de construcción mayoritario y exclusivista.
- En desarrollo de lo dispuesto en este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.



ANEXO II

PREAVISO DE CESE POR LA PERSONA TRABAJADORA

En a ... dede 20...

Por la presente ruego tomen nota de mi deseo de cesar voluntariamente en esa empresa a partir del día ... de de 20...

La empresa,
«Enterado»

Firma de la persona trabajadora



ANEXO III
MODELO DE FINIQUITO

....., que ha
trabajado en la Empresa
..... desde hasta, con la categoría
de, declaro que he recibido de ésta la cantidad de
euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa, quedando así indemnizado y liquida-
do por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que queda
extinguida, manifestando expresamente que nada mas tengo que reclamar.

En, a ... dede 20...

La persona trabajadora (SI/NO)(táchese lo que no proceda) usa de su derecho a que esté presente
en la firma una persona representante legal suyo en la empresa o, en su defecto, una persona repre-
sentante sindical de los sindicatos firmantes del Convenio.



ANEXO IV
TABLAS SALARIALES 2025

Nivel	Categorías	Antig. Base	Diario Salario Base * 335 días	Plus Actividad * 212,5	Plus Extrsal. * 212,5	Salario Base	Plus Activid.	Anual Plus Extrsl.	Vacaciones	Pagas Extras	Total Anual	Hora Ord	Hora Extra
Personal Superior													
II	Jefe de Servicios	19,11	64,36	52,25	4,26	21560,93	11102,7	904,82	2884,9	5769,8	42223,15	24,84	31,05
II	Jefe de Obra	19,11	64,36	52,25	4,26	21560,93	11102,7	904,82	2884,9	5769,8	42223,15	24,84	31,05
II	Ayudante de Servicio	19,11	64,36	52,25	4,26	21560,93	11102,7	904,82	2884,9	5769,8	42223,15	24,84	31,05
Personal Titulado													
II	Arquitecto	19,11	64,36	52,25	4,26	21560,93	11102,7	904,82	2884,9	5769,8	42223,15	24,84	31,05
II	Ingeniero	19,11	64,36	52,25	4,26	21560,93	11102,7	904,82	2884,9	5769,8	42223,15	24,84	31,05
II	Licenciado	19,11	64,36	52,25	4,26	21560,93	11102,7	904,82	2884,9	5769,8	42223,15	24,84	31,05
III	Aparejador	18,18	59,35	47,91	4,26	19882,61	10181,21	904,82	2727,55	5455,1	39151,29	23,03	28,79
III	Périto industrial	18,18	59,35	47,91	4,26	19882,61	10181,21	904,82	2727,55	5455,1	39151,29	23,03	28,79
III	Ayudante Ingeniero	18,18	59,35	47,91	4,26	19882,61	10181,21	904,82	2727,55	5455,1	39151,29	23,03	28,79
III	Graduado Social	17,28	54,65	43,8	4,26	18306,95	9307,49	904,82	2573,21	5146,42	36238,89	21,32	26,65
III	Decorador/ Diseñador interiores	17,28	54,65	43,8	4,26	18306,95	9307,49	904,82	2573,21	5146,42	36238,89	21,32	26,65
III	A.T.S.	17,28	54,65	43,8	4,26	18306,95	9307,49	904,82	2573,21	5146,42	36238,89	21,32	26,65
Empleados													
A) Técnicos													
IV	Ayudante de obra	17,28	57,37	45,9	4,26	19218,66	9754,77	904,82	2617,28	5234,56	37730,09	22,19	27,74
IV	Encargado general	17,28	57,44	45,9	4,26	19241,37	9754,77	904,82	2609,71	5219,42	37730,09	22,19	27,74
V	Delineante Proyectista	16,82	54,92	43,71	4,26	18398,9	9289,11	904,82	2528,35	5056,7	36177,88	21,28	26,6
VI	Delineante de 1.ª	15,5	52,89	41,64	4,26	17718,09	8849,13	904,82	2413,09	4826,18	34711,31	20,42	25,53
VII	Delineante de 2.ª	15,19	49,85	38,97	4,26	16699,05	8281,37	904,82	2311,2	4622,4	32818,84	19,31	24,14
VI	Práctico topog. de 1.ª	15,5	52,89	41,64	4,26	17718,09	8849,13	904,82	2413,09	4826,18	34711,31	20,42	25,53
VII	Práctico topog. de 2.ª	15,19	49,85	38,97	4,26	16699,05	8281,37	904,82	2311,2	4622,4	32818,84	19,31	24,14
IX	Aydt. práctico topog	13,7	48,74	37,57	4,26	16327,97	7983,52	904,82	2203,2	4406,4	31825,91	18,72	23,4
VI	Técnico Organiz. 1.ª	15,5	52,89	41,64	4,26	17718,09	8849,13	904,82	2413,09	4826,18	34711,31	20,42	25,53
VII	Técnico Organiz. 2.ª	15,19	49,85	38,97	4,26	16699,05	8281,37	904,82	2311,2	4622,4	32818,84	19,31	24,14
VIII	Inspector de control	13,7	45,42	35,03	4,26	15214,3	7444,84	904,82	2155,48	4310,96	30030,4	17,66	22,08
IX	Calificador	12,28	37,32	27,76	4,26	12501,16	5900	904,82	1822,1	3644,2	24772,28	14,57	18,21



Nivel	Categorías	Antig. Base	Diario Salario Base * 335 días	Plus Actividad * 212,5	Plus Extrsal. * 212,5	Salario Base	Plus Activid.	Annual Plus Extrsl.	Vacaciones	Pagas Extras	Total Anual	Hora Ord	Hora Extra
B) Administrativos													
II	Jefe de 1.ª	17,28	54,47	43,8	4,26	18248,75	9307,57	904,82	2592,59	5185,18	36238,91	21,32	26,65
V	Jefe de 2.ª	15,5	52,89	41,64	4,26	17717,99	8849,1	904,82	2413,09	4826,18	34711,18	20,42	25,53
IV	Jefe de Personal	17,28	59,92	47,92	4,26	20074,15	10183,3	904,82	2665,59	5331,18	39159,04	23,03	28,79
VI	Oficial de 1.ª	15,5	51,52	40,55	4,26	17258,49	8617,45	904,82	2386,18	4772,36	33939,3	19,96	24,95
VII	Oficial de 2.ª	13,7	47,18	36,54	4,26	15805,79	7764,63	904,82	2207,06	4414,12	31096,42	18,29	22,86
IX	Auxiliar de 1.ª	12,39	43,5	33,01	4,26	14573,58	7014,65	904,82	2034,42	4068,84	28596,31	16,82	21,03
IX	Auxiliar de 2.ª	12,28	36,97	27,31	4,26	12383,98	5803,33	904,82	1822,1	3644,2	24558,43	14,45	18,06
IX	Telefonista	12,28	36,96	27,31	4,26	12382,24	5802,56	904,82	1822,1	3644,2	24555,92	14,44	18,05
C) Subalternos													
IX	Conserjes y Cobradores	12,39	42,75	32,49	4,26	14321,34	6904,85	904,82	2033,11	4066,22	28230,34	16,61	20,76
IX	Ordenanza/Portero	12,39	42,75	32,49	4,26	14321,34	6904,85	904,82	2033,11	4066,22	28230,34	16,61	20,76
Operarios													
A) Oficios Clásicos y Auxiliares													
VI	Encargado de Obra y Jefe de Taller	16,82	54,96	43,71	4,26	18411,98	9289,13	904,82	2524	5048	36177,93	21,28	26,6
VII	Capataz y Contramaestre Taller	15,3	50,75	39,65	4,26	17000,43	8424,65	904,82	2322,09	4644,18	33296,17	19,59	24,49
VII	Jefe de Equipo	15,3	50,75	39,65	4,26	17000,43	8424,65	904,82	2322,09	4644,18	33296,17	19,59	24,49
VII	Especialistas	15,23	50,35	39,32	4,26	16868,83	8354,54	904,82	2311,38	4622,76	33062,33	19,45	24,31
VIII	Oficial de 1.ª	15,23	50,35	39,32	4,26	16868,83	8354,54	904,82	2311,38	4622,76	33062,33	19,45	24,31
IX	Oficial de 2.ª	13,7	45,42	35,03	4,26	15214,29	7444,84	904,82	2155,5	4311	30030,45	17,66	22,08
X	Ayudante	12,39	42,75	32,49	4,26	14321,34	6904,85	904,82	2033,11	4066,22	28230,34	16,61	20,76
XI	Peónes Especialistas	12,3	42,61	32,02	4,26	14273,72	6804,77	904,82	1971,1	3942,2	27896,61	16,41	20,51
XII	Peónes Ordinarios	12,28	42,3	31,48	4,26	14170,24	6688,95	904,82	1915,59	3831,18	27510,78	16,18	20,23
B) Auxiliares de obra													
VII	Aux. Técnico de Obra de 1.ª	13,7	48,73	37,56	4,26	16324,12	7981,52	904,82	2202,98	4405,96	31819,4	18,72	23,4
VII	Aux. Técnico de Obra de 2.ª	12,28	36,97	27,31	4,26	12383,98	5803,33	904,82	1822,1	3644,2	24558,43	14,45	18,06
IX	Aux. Admón. Obra de 1.ª	12,39	43,51	33	4,26	14574,93	7013,23	904,82	2032,89	4065,78	28591,65	16,82	21,03
IX	Aux. Admón de Obra de 2.ª	12,28	36,97	27,31	4,26	12383,89	5803,37	904,82	1822,28	3644,56	24558,92	14,45	18,06
IX	Listero	12,39	42,75	32,49	4,26	14321,53	6904,74	904,82	2032,9	4065,8	28229,79	16,61	20,76
X	Almacenero, Guardia Jurado...												
X	 Vigilante Taller	12,39	42,75	32,49	4,26	14321,34	6904,85	904,82	2033,11	4066,22	28230,34	16,61	20,76
XII	Personal de Limpieza y Cocina	12,28	42,3	31,48	4,26	14170,24	6688,95	904,82	1915,59	3831,18	27510,78	16,18	20,23



Nivel	Categorías	Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
Personal Superior											
II	Jefe de Servicios	2.884,90	2.985,87	3.086,84	3.228,20	3.369,56	3.510,92	3.652,28	3.793,64	3.935,00	4.076,36
II	Jefe de Obra	2.884,90	2.985,87	3.086,84	3.228,20	3.369,56	3.510,92	3.652,28	3.793,64	3.935,00	4.076,36
II	Ayudante de Servicio	2.884,90	2.985,87	3.086,84	3.228,20	3.369,56	3.510,92	3.652,28	3.793,64	3.935,00	4.076,36
Personal Titulado											
II	Arquitecto	2.884,90	2.985,87	3.086,84	3.228,20	3.369,56	3.510,92	3.652,28	3.793,64	3.935,00	4.076,36
II	Ingeniero	2.884,90	2.985,87	3.086,84	3.228,20	3.369,56	3.510,92	3.652,28	3.793,64	3.935,00	4.076,36
II	Licenciado	2.884,90	2.985,87	3.086,84	3.228,20	3.369,56	3.510,92	3.652,28	3.793,64	3.935,00	4.076,36
III	Aparejador	2.727,55	2.823,01	2.918,48	3.052,13	3.185,78	3.319,43	3.453,08	3.586,73	3.720,38	3.854,03
III	Périto industrial	2.727,55	2.823,01	2.918,48	3.052,13	3.185,78	3.319,43	3.453,08	3.586,73	3.720,38	3.854,03
III	Ayudante Ingeniero	2.727,55	2.823,01	2.918,48	3.052,13	3.185,78	3.319,43	3.453,08	3.586,73	3.720,38	3.854,03
III	Graduado Social	2.573,21	2.663,27	2.753,33	2.879,42	3.005,51	3.131,60	3.257,68	3.383,77	3.509,86	3.635,95
III	Decorador/Diseñador interiores	2.573,21	2.663,27	2.753,33	2.879,42	3.005,51	3.131,60	3.257,68	3.383,77	3.509,86	3.635,95
III	A.T.S.	2.573,21	2.663,27	2.753,33	2.879,42	3.005,51	3.131,60	3.257,68	3.383,77	3.509,86	3.635,95
Empleados											
A) Técnicos											
IV	Ayudante de obra	2.617,28	2.708,88	2.800,49	2.928,74	3.056,98	3.185,23	3.313,48	3.441,72	3.569,97	3.698,22
IV	Encargado general	2.609,71	2.701,05	2.792,39	2.920,27	3.048,14	3.176,02	3.303,89	3.431,77	3.559,64	3.687,52
V	Delineante Proyectista	2.528,35	2.616,84	2.705,33	2.829,22	2.953,11	3.077,00	3.200,89	3.324,78	3.448,67	3.572,56
VI	Delineante de 1.ª	2.413,09	2.497,55	2.582,01	2.700,25	2.818,49	2.936,73	3.054,97	3.173,21	3.291,45	3.409,70
VII	Delineante de 2.ª	2.311,20	2.392,09	2.472,98	2.586,23	2.699,48	2.812,73	2.925,98	3.039,23	3.152,48	3.265,73
VI	Práctico topog. de 1.ª	2.413,09	2.497,55	2.582,01	2.700,25	2.818,49	2.936,73	3.054,97	3.173,21	3.291,45	3.409,70
VII	Práctico topog. de 2.ª	2.311,20	2.392,09	2.472,98	2.586,23	2.699,48	2.812,73	2.925,98	3.039,23	3.152,48	3.265,73
IX	Aydt. práctico topog	2.203,20	2.280,31	2.357,42	2.465,38	2.573,34	2.681,29	2.789,25	2.897,21	3.005,16	3.113,12
VI	Técnico Organiz. 1.ª	2.413,09	2.497,55	2.582,01	2.700,25	2.818,49	2.936,73	3.054,97	3.173,21	3.291,45	3.409,70
VII	Técnico Organiz. 2.ª	2.311,20	2.392,09	2.472,98	2.586,23	2.699,48	2.812,73	2.925,98	3.039,23	3.152,48	3.265,73
VIII	Inspector de control	2.155,48	2.230,92	2.306,36	2.411,98	2.517,60	2.623,22	2.728,84	2.834,46	2.940,07	3.045,69
IX	Calador	1.822,10	1.885,87	1.949,65	2.038,93	2.128,21	2.217,50	2.306,78	2.396,06	2.485,34	2.574,63
B) Administrativos											
II	Jefe de 1.ª	2.592,59	2.683,33	2.774,07	2.901,11	3.028,15	3.155,18	3.282,22	3.409,26	3.536,29	3.663,33
V	Jefe de 2.ª	2.413,09	2.497,55	2.582,01	2.700,25	2.818,49	2.936,73	3.054,97	3.173,21	3.291,45	3.409,70
IV	Jefe de Personal	2.665,59	2.758,89	2.852,18	2.982,80	3.113,41	3.244,02	3.374,64	3.505,25	3.635,86	3.766,48



Nivel	Categorías	Vacaciones	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
VI	Oficial de 1.ª	2.386,18	2.469,70	2.553,21	2.670,14	2.787,06	2.903,98	3.020,90	3.137,83	3.254,75	3.371,67
VII	Oficial de 2.ª	2.207,06	2.284,31	2.361,55	2.469,70	2.577,85	2.685,99	2.794,14	2.902,28	3.010,43	3.118,58
IX	Auxiliar de 1.ª	2.034,42	2.105,62	2.176,83	2.276,52	2.376,20	2.475,89	2.575,58	2.675,26	2.774,95	2.874,64
IX	Auxiliar de 2.ª	1.822,10	1.885,87	1.949,65	2.038,93	2.128,21	2.217,50	2.306,78	2.396,06	2.485,34	2.574,63
IX	Telefonista	1.822,10	1.885,87	1.949,65	2.038,93	2.128,21	2.217,50	2.306,78	2.396,06	2.485,34	2.574,63
C) Subalternos											
IX	Conserjes y Cobradores	2.033,11	2.104,27	2.175,43	2.275,05	2.374,67	2.474,29	2.573,92	2.673,54	2.773,16	2.872,78
IX	Ordenanza,Portero	2.033,11	2.104,27	2.175,43	2.275,05	2.374,67	2.474,29	2.573,92	2.673,54	2.773,16	2.872,78
Operarios											
A) Oficios Clásicos y Auxiliares											
VI	Encargado de Obra y Jefe Taller	2.524,00	2.612,34	2.700,68	2.824,36	2.948,03	3.071,71	3.195,38	3.319,06	3.442,74	3.566,41
VII	Capataz y Contraamaestre Taller	2.322,09	2.403,36	2.484,64	2.598,42	2.712,20	2.825,98	2.939,77	3.053,55	3.167,33	3.281,11
VII	Jefe de Equipo	2.322,09	2.403,36	2.484,64	2.598,42	2.712,20	2.825,98	2.939,77	3.053,55	3.167,33	3.281,11
VII	Especialistas	2.311,38	2.392,28	2.473,18	2.586,43	2.699,69	2.812,95	2.926,21	3.039,46	3.152,72	3.265,98
VIII	Oficiales de 1.ª	2.311,38	2.392,28	2.473,18	2.586,43	2.699,69	2.812,95	2.926,21	3.039,46	3.152,72	3.265,98
IX	Oficiales de 2.ª	2.155,50	2.230,94	2.306,39	2.412,00	2.517,62	2.623,24	2.728,86	2.834,48	2.940,10	3.045,72
X	Ayudantes	2.033,11	2.104,27	2.175,43	2.275,05	2.374,67	2.474,29	2.573,92	2.673,54	2.773,16	2.872,78
XI	Peones Especialistas	1.971,10	2.040,09	2.109,08	2.205,66	2.302,24	2.398,83	2.495,41	2.592,00	2.688,58	2.785,16
XII	Peones Ordinarios	1.915,59	1.982,64	2.049,68	2.143,55	2.237,41	2.331,27	2.425,14	2.519,00	2.612,86	2.706,73
B) Auxiliares de obra											
VII	Aux. Técnico de Obra de 1.ª	2.202,98	2.280,08	2.357,19	2.465,13	2.573,08	2.681,03	2.788,97	2.896,92	3.004,86	3.112,81
VII	Aux. Técnico de Obra de 2.ª	1.822,10	1.885,87	1.949,65	2.038,93	2.128,21	2.217,50	2.306,78	2.396,06	2.485,34	2.574,63
IX	Aux. Admón. Obra de 1.ª	2.032,89	2.104,04	2.175,19	2.274,80	2.374,42	2.474,03	2.573,64	2.673,25	2.772,86	2.872,47
IX	Aux. Admón de Obra de 2.ª	1.822,28	1.886,06	1.949,84	2.039,13	2.128,42	2.217,71	2.307,01	2.396,30	2.485,59	2.574,88
IX	Listero	2.032,90	2.104,05	2.175,20	2.274,82	2.374,43	2.474,04	2.573,65	2.673,26	2.772,88	2.872,49
X	Almacenero, Guarda Jurado ...										
X	... Vigilante Taller / Almacén	2.033,11	2.104,27	2.175,43	2.275,05	2.374,67	2.474,29	2.573,92	2.673,54	2.773,16	2.872,78
XII	Personal de Limpieza y Cocina	1.915,59	1.982,64	2.049,68	2.143,55	2.237,41	2.331,27	2.425,14	2.519,00	2.612,86	2.706,73



Nivel	Categorías	Hora extra	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
0	Personal Superior										
II	Jefe de Servicios	31,05	0,78	1,55	2,64	3,73	4,81	5,9	6,99	8,07	9,16
II	Jefe de Obra	31,05	0,78	1,55	2,64	3,73	4,81	5,9	6,99	8,07	9,16
II	Ayudante de Servicio	31,05	0,78	1,55	2,64	3,73	4,81	5,9	6,99	8,07	9,16
0	Personal Titulado										
II	Arquitecto	31,05	0,78	1,55	2,64	3,73	4,81	5,9	6,99	8,07	9,16
II	Ingeniero	31,05	0,78	1,55	2,64	3,73	4,81	5,9	6,99	8,07	9,16
II	Licenciado	31,05	0,78	1,55	2,64	3,73	4,81	5,9	6,99	8,07	9,16
III	Aparejador	28,79	0,72	1,44	2,45	3,45	4,46	5,47	6,48	7,49	8,49
III	Périto industrial	28,79	0,72	1,44	2,45	3,45	4,46	5,47	6,48	7,49	8,49
III	Ayudante Ingeniero	28,79	0,72	1,44	2,45	3,45	4,46	5,47	6,48	7,49	8,49
III	Graduado Social	26,65	0,67	1,33	2,27	3,2	4,13	5,06	6	6,93	7,86
III	Decorador/Diseñador de interiores	26,65	0,67	1,33	2,27	3,2	4,13	5,06	6	6,93	7,86
III	A.T.S.	26,65	0,67	1,33	2,27	3,2	4,13	5,06	6	6,93	7,86
	Empleados										
	A) Técnicos										
IV	Ayudante de obra	27,74	0,69	1,39	2,36	3,33	4,3	5,27	6,24	7,21	8,18
IV	Encargado general	27,74	0,69	1,39	2,36	3,33	4,3	5,27	6,24	7,21	8,18
V	Delineante Proyectista	26,6	0,67	1,33	2,26	3,19	4,12	5,05	5,99	6,92	7,85
VI	Delineante de 1.ª	25,53	0,64	1,28	2,17	3,06	3,96	4,85	5,74	6,64	7,53
VII	Delineante de 2.ª	24,14	0,6	1,21	2,05	2,9	3,74	4,59	5,43	6,28	7,12
VI	Práctico topog. de 1.ª	25,53	0,64	1,28	2,17	3,06	3,96	4,85	5,74	6,64	7,53
VII	Práctico topog. de 2.ª	24,14	0,6	1,21	2,05	2,9	3,74	4,59	5,43	6,28	7,12
IX	Aydt. práctico topog	23,4	0,59	1,17	1,99	2,81	3,63	4,45	5,27	6,08	6,9
VI	Técnico Organiz. 1.ª	25,53	0,64	1,28	2,17	3,06	3,96	4,85	5,74	6,64	7,53
VII	Ténico Organiz 2.ª	24,14	0,6	1,21	2,05	2,9	3,74	4,59	5,43	6,28	7,12
VIII	Inspector de control	22,08	0,55	1,1	1,88	2,65	3,42	4,2	4,97	5,74	6,51
IX	Calcedor	18,21	0,46	0,91	1,55	2,19	2,82	3,46	4,1	4,73	5,37
	B) Administrativos										
II	Jefe de 1.ª	26,65	0,67	1,33	2,27	3,2	4,13	5,06	6	6,93	7,86
V	Jefe de 2.ª	25,53	0,64	1,28	2,17	3,06	3,96	4,85	5,74	6,64	7,53
IV	Jefe de Personal	28,79	0,72	1,44	2,45	3,45	4,46	5,47	6,48	7,49	8,49



Nivel	Categorías	Hora extra	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%	59%
VI	Oficial de 1.ª	24,95	0,62	1,25	2,12	2,99	3,87	4,74	5,61	6,49	7,36
VII	Oficial de 2.ª	22,86	0,57	1,14	1,94	2,74	3,54	4,34	5,14	5,94	6,74
IX	Auxiliar de 1.ª	21,03	0,53	1,05	1,79	2,52	3,26	4	4,73	5,47	6,2
IX	Auxiliar de 2.ª	18,06	0,45	0,9	1,54	2,17	2,8	3,43	4,06	4,7	5,33
IX	Telefonista	18,05	0,45	0,9	1,53	2,17	2,8	3,43	4,06	4,69	5,32
C) Subalternos											
IX	Conserjes y Cobradores	20,76	0,52	1,04	1,76	2,49	3,22	3,94	4,67	5,4	6,12
IX	Ordenanza, Portero	20,76	0,52	1,04	1,76	2,49	3,22	3,94	4,67	5,4	6,12
Operarios											
A) Oficios Clásicos y Auxiliares											
VI	Encargado de Obra y Jefe Taller	26,6	0,67	1,33	2,26	3,19	4,12	5,05	5,99	6,92	7,85
VII	Capataz y Contraamaestre Taller	24,49	0,61	1,22	2,08	2,94	3,8	4,65	5,51	6,37	7,22
VII	Jefe de Equipo	24,49	0,61	1,22	2,08	2,94	3,8	4,65	5,51	6,37	7,22
VII	Especialistas	24,31	0,61	1,22	2,07	2,92	3,77	4,62	5,47	6,32	7,17
VIII	Oficiales de 1.ª	24,31	0,61	1,22	2,07	2,92	3,77	4,62	5,47	6,32	7,17
IX	Oficiales de 2.ª	22,08	0,55	1,1	1,88	2,65	3,42	4,2	4,97	5,74	6,51
X	Ayudantes	20,76	0,52	1,04	1,76	2,49	3,22	3,94	4,67	5,4	6,12
XI	Peones Especialistas	20,51	0,51	1,03	1,74	2,46	3,18	3,9	4,61	5,33	6,05
XII	Peón Ordinario	20,23	0,51	1,01	1,72	2,43	3,14	3,84	4,55	5,26	5,97
C) Auxiliares de obra											
VII	Aux. Técnico de Obra de 1.ª	23,4	0,59	1,17	1,99	2,81	3,63	4,45	5,27	6,08	6,9
VII	Aux. Técnico de Obra de 2.ª	18,06	0,45	0,9	1,54	2,17	2,8	3,43	4,06	4,7	5,33
IX	Aux. Admón. Obra de 1.ª	21,03	0,53	1,05	1,79	2,52	3,26	4	4,73	5,47	6,2
IX	Aux. Admón de Obra de 2.ª	18,06	0,45	0,9	1,54	2,17	2,8	3,43	4,06	4,7	5,33
IX	Listero	20,76	0,52	1,04	1,76	2,49	3,22	3,94	4,67	5,4	6,12
X	Almacenero, Guarda Jurado....										
X	...Vigilante Taller / Almacén	20,76	0,52	1,04	1,76	2,49	3,22	3,94	4,67	5,4	6,12
XII	Personal de Limpieza y Cocina	20,23	0,51	1,01	1,72	2,43	3,14	3,84	4,55	5,26	5,97



Otros conceptos	2025	
Media Dieta	18,35 euros	
Dieta Completa	81,41 euros	
Kilometraje	0,45 euros	0,53 euros
Desg. Herramienta	0,85 euros	
Turnos	55,84 euros	107,61 euros
Plus toxico	20% salario base, antigüedad y plus de actividad	
Toxico y penoso	30% salario base, antigüedad y plus de actividad	
Tox. Pen. Y Peligroso	35% salario base, antigüedad y plus de actividad	



ANEXO V
CUANTÍAS CONTRIBUCIONES DE EMPRESA
ETORKIZUNA EPSV DE EMPLEO 2025, 2026 Y 2027

		Contribución Anual (€)	Mensual (12) (€)	Diario (365) (€)
	Personal Superior			
II	Jefe de Servicios	439,64	36,64	1,20
II	Jefe de Obra	439,64	36,64	1,20
II	Ayudante de Servicio	439,64	36,64	1,20
	Personal Titulado			
II	Arquitecto	439,64	36,64	1,20
II	Ingeniero	439,64	36,64	1,20
II	Licenciado	439,64	36,64	1,20
III	Aparejador	406,83	33,90	1,11
III	Périto industrial	406,83	33,90	1,11
III	Ayudante Ingeniero	406,83	33,90	1,11
III	Graduado Social	375,73	31,31	1,03
III	Decorador/ Diseñador interiores	375,73	31,31	1,03
III	A.T.S.	375,73	31,31	1,03
	Empleados			
	A) Técnicos			
IV	Ayudante de obra	391,65	32,64	1,07
IV	Encargado general	391,65	32,64	1,07
V	Delineante Proyectista	375,08	31,26	1,03
VI	Delineante de 1. ^a	359,43	29,95	0,98
VII	Delineante de 2. ^a	339,20	28,27	0,93
VI	Práctico topog. de 1. ^a	359,43	29,95	0,98
VII	Práctico topog. de 2. ^a	339,20	28,27	0,93
IX	Ayde. práctico topog	328,60	27,38	0,90
VI	Técnico Organiz. 1. ^a	359,43	29,95	0,98
VII	Técnico Organiz 2. ^a	339,20	28,27	0,93
VIII	Inspector de control	309,42	25,78	0,85
IX	Calcador	253,26	21,11	0,69
	B) Administrativos			
II	Jefe de 1. ^a	375,73	31,31	1,03
V	Jefe de 2. ^a	359,43	29,95	0,98
IV	Jefe de Personal	406,91	33,91	1,11
VI	Oficial de 1. ^a	351,16	29,26	0,96
VII	Oficial de 2. ^a	320,80	26,73	0,88
IX	Auxiliar de 1. ^a	294,10	24,51	0,81
IX	Auxiliar de 2. ^a	250,98	20,91	0,69
IX	Telefonista	250,94	20,91	0,69



		Contribución Anual (€)	Mensual (12) (€)	Diario (365) (€)
	C) Subalternos			
IX	Conserjes y Cobradores	290,19	24,18	0,80
IX	Ordenanza,Portero	290,19	24,18	0,80
	Operarios			
	A) Oficinos Clásicos y Auxiliares			
VI	Encargado de Obra y Jefe de Taller	375,08	31,26	1,03
VII	Capataz y Contramaestre Taller	344,29	28,69	0,94
VII	Jefe de Equipo	344,29	28,69	0,94
VII	Especialistas	341,81	28,48	0,94
VIII	Oficial de 1. ^a	341,81	28,48	0,94
IX	Oficial de 2. ^a	309,42	25,78	0,85
X	Ayudante	290,19	24,18	0,80
XI	Peones Especialistas	286,63	23,89	0,79
XII	Peones Ordinarios	282,50	23,54	0,77
	B) Auxiliares de obra			
VII	Aux. Técnico de Obra de 1. ^a	328,52	27,38	0,90
VII	Aux. Técnico de Obra de 2. ^a	250,95	20,91	0,69
IX	Aux. Admón. Obra de 1. ^a	294,05	24,50	0,81
IX	Aux. Admón de Obra de 2. ^a	250,95	20,91	0,69
IX	Listero	290,19	24,18	0,80
X	Almacenero, Guarda Jurado, Vigilante Taller	290,19	24,18	0,80
XII	Personal de Limpieza y Cocina	282,50	23,54	0,77