

PLATAFORMA EMPRESARIAL CONVENIO COLECTIVO OFICINAS Y DESPACHOS DE BIZKAIA

INTRODUCCIÓN:

El presente convenio colectivo de ámbito provincial se acuerda en un contexto excepcional, marcado por la ausencia de regulación convencional sectorial en el ámbito de Oficinas y Despachos de Bizkaia. El último convenio colectivo firmado perdió su vigencia estatutaria el 22 de diciembre de 2013.

Durante este largo periodo, empresas y personas trabajadoras han coexistido en un marco caracterizado por una importante heterogeneidad normativa y organizativa, resultado de la concurrencia de diversas fuentes de regulación como la aplicación de convenios colectivos de ámbito estatal en determinados subsectores, la implantación de convenios o acuerdos colectivos de empresa propios y la adaptación —unilateral o negociada— de las condiciones de trabajo ante la pérdida de vigencia del citado convenio.

Este proceso ha generado una realidad significativamente más diversa que la preexistente, no solo entre los distintos subsectores de actividad encuadrados en el ámbito funcional, sino también dentro de cada uno de ellos, con modelos organizativos, estructuras retributivas y condiciones de trabajo diferenciadas.

Así, tras la pérdida de vigencia estatutaria del anterior convenio provincial, una parte importante de las empresas quedó sujeta a convenios colectivos de ámbito superior, mientras que otra parte —sin referente sectorial estatutario de aplicación— mantuvo como referencia el contenido del convenio decaído, modificándolo y/o adaptándolo parcialmente a sus propias circunstancias y necesidades. Todo ello ha acentuado la fragmentación del sector y limitado la posibilidad de reconstruir el marco convencional anterior en sus propios términos.

A lo anterior se añade la dimensión cuantitativa del sector: más de 30.000 personas trabajadoras y más de 4.000 empresas integran el ámbito funcional del convenio, lo que hace inviable articular un marco convencional homogéneo sobre la base de una regulación uniforme que prescindiera de la diversidad de fuentes —convenios colectivos, acuerdos colectivos, individuales, decisiones empresariales— que ha configurado la realidad actual.

En este contexto, el presente convenio pretende establecer un marco mínimo común que garantice unas condiciones básicas para el conjunto de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional, respetando al mismo tiempo la pluralidad organizativa y la autonomía de las empresas.

Para ello, el convenio distingue dos tipos de materias. De un lado, un sistema de salarios mínimos de referencia y un conjunto de materias configuradas como garantía básica común para todo el sector. Y de otro, determinadas materias que se articulan como ámbitos de regulación disponibles, susceptibles de adaptación mediante la negociación en el ámbito empresarial o a través de la práctica consolidada en cada empresa.

Este modelo responde a la necesidad de dotar al sector de un instrumento normativo realista, flexible y adecuado a su configuración actual, evitando la imposición de estructuras rígidas que resultarían ajenas a la realidad existente y que incidirían negativamente tanto en las empresas como en el empleo.

15/04/2026

El convenio se concibe, en definitiva, como un marco de equilibrio entre la garantía de derechos mínimos y el reconocimiento de la diversidad efectiva del sector, con el propósito de reforzar la seguridad jurídica, favorecer la viabilidad organizativa de las empresas y contribuir a la estabilidad de las relaciones laborales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Convenio Colectivo provincial regulará las relaciones laborales de todo el personal de empresas de:

- Estudios técnicos y delineación.
- Cámaras, colegios y asociaciones.
- Administradores de fincas.
- Oficinas varias de Planificación.
- Organización de empresas y organización contable.
- Empresas de servicios de informática.
- Ingenierías y consultorías.
- Oficinas y empresas no incluidas en otras agrupaciones y sujetas a las Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones legales de carácter necesario, las condiciones reguladas en el presente convenio colectivo que así lo establezcan expresamente tendrán carácter disponible para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, por lo que el convenio tendrá dos tipos de materias: aquellas que admiten pacto en contrario y respecto de las cuales las empresas podrán establecer una regulación distinta y las que no, en este último caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET.

A estos efectos, se entenderá como válidos pactos en contrario:

- Los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior, ya firmados o que se firmen en el futuro.
- Los acuerdos colectivos de empresa o individuales mediante contrato de trabajo formalmente adoptados, así como los que puedan adoptarse durante la vigencia del presente convenio.
- Las condiciones de trabajo que, habiendo sido establecidas en la empresa por decisión unilateral de la dirección de la Empresa durante periodos de ausencia de vigencia del convenio colectivo provincial, continúen aplicándose en la actualidad.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas que tengan su domicilio social o centro de trabajo en Bizkaia.

ÁMBITO PERSONAL:

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras adscritas a las empresas indicadas en el art. ____ con la única excepción del personal de alta dirección a que se refiere el Real Decreto 1382/1985 de 1 agosto.

VIGENCIA:

El presente convenio **entrará en vigor en la fecha de publicación en el BOB y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029**, salvo que expresamente se disponga otra fecha de efectos.

En todo caso, el presente Convenio se considerará denunciado por ambas partes a partir del 31 de diciembre de 2029.

JORNADA LABORAL:

Salvo pacto en contrario y con excepción de la duración anual de la jornada laboral, que en ningún caso podrá superar las 1.742 horas anuales (salvo durante el periodo transitorio dispuesto en el art. ___ o con un acuerdo de incremento retributivo específico):

1. La jornada de trabajo efectiva será de 40 horas máximas semanales, de lunes a viernes, durante todo el año, con un máximo de 1.742 horas anuales para el año 2.026. No serán recuperables ningún tipo de fiestas. Las empresas que tengan establecida jornada continua en cualquier período del año, no podrán aumentar ni compensar las de un período con las de otro. Las empresas cuya jornada sea menor de 40 horas semanales, podrán trabajar los sábados de acuerdo con las necesidades del trabajo.
2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 35 horas semanales.
3. En los casos en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrá tal como actualmente se realizan en cada empresa, sin superar las 40 horas.
4. Las jornadas diarias o inferiores a 4 horas no podrán ser fraccionadas.
5. Calendario laboral. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 31 de enero. Su objeto será determinar el número de jornadas efectivas de trabajo, tras descontar descansos y vacaciones, para dividir ese número de jornadas entre la jornada anual prevista y definir cuáles son las horas de trabajo efectivas de cada trabajador/a, en su jornada diaria. Pudiendo, en su caso, figurar horarios, puentes, etc.

Para aquellas empresas que, por aplicación de convenios colectivos de ámbito superior o por inexistencia de convenio de aplicación, ya sea con carácter general o respecto de parte de su plantilla, vinieran aplicando una jornada anual superior a 1.742 horas, dispondrán del periodo transitorio que se indica en el art. _____.

Las empresas podrán acordar con las personas trabajadoras una jornada superior a la establecida en el presente convenio, sin que en ningún caso pueda exceder el máximo legal, incrementando proporcionalmente el salario ordinario en función de las horas que excedan de las 1.742 horas anuales hasta la jornada superior pactada.

VACACIONES:

23 días laborables.

SALARIO MÍNIMO:

1. Salario mínimo de convenio (SMC):

El presente convenio no establece un sistema de clasificación profesional estructurado en grupos o categorías, sino un modelo de **salarios mínimos de convenio (SMC)** en dos niveles que se indican a continuación:

- **Nivel 1 SMC (30.000€ anuales).**

Se considerarán incluidos en el SMC nivel 1 aquellos puestos de trabajo que se caractericen por un elevado grado de autonomía en el desempeño de sus funciones, entendida como la capacidad de organizar, planificar y ejecutar el trabajo con criterios propios, sin necesidad de supervisión.

No obstante, la mera concurrencia de un elevado grado de autonomía no será suficiente para la inclusión en este nivel, requiriéndose, además, que el puesto presente un contenido funcional cualificado.

A estos efectos, quedarán incluidos en este nivel los puestos que, en función de sus características, concurren de manera significativa al menos en tres de los siguientes aspectos:

- La toma de decisiones relevantes en el ámbito de sus funciones.
- La resolución de situaciones no estandarizadas o protocolizadas, que requieran análisis, valoración y aplicación de criterios propios.
- La asunción de responsabilidad sobre resultados, procesos o áreas de actividad.
- El ejercicio de funciones de dirección, coordinación o supervisión de personas, equipos o proyectos.
- La interlocución habitual con clientes o terceros, con capacidad de representación de la empresa.

Con carácter general, los puestos incluidos en este nivel requerirán formación universitaria o conocimientos equivalentes adquiridos a través de la experiencia profesional.

En todo caso, se entenderán incluidos en este nivel aquellos puestos que conlleven responsabilidades de dirección, en sentido amplio, sobre la actividad, los recursos o las personas.

- **Nivel 2 SMC (18.000€ anuales).**

Quedarán encuadrados en el nivel 2 todos aquellos puestos de trabajo que no reúnan las características definidas para el nivel 1.

La finalidad de los niveles anteriores es exclusivamente la de establecer un salario mínimo de convenio (SMC), en función de las tareas y responsabilidades efectivamente desempeñadas por las personas trabajadoras en la empresa, sin que en ningún caso supongan la definición de una clasificación profesional.

La clasificación profesional se regirá por lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito estatal que resulten de aplicación y, en su defecto, por lo establecido en las empresas afectadas conforme a lo previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Incrementos del SMC:

- **2027:** incremento del 2% sobre el importe de los dos niveles de SMC del 2026.
- **2028:** incremento del 2% sobre el importe de los dos niveles de SMC del 2027.
- **2029:** incremento del 2% sobre el importe de los dos niveles de SMC del 2028.

Los efectos económicos desde el 1 de enero de cada año.

3. Conceptos computables:

Se aclara que el presente convenio colectivo regula con carácter mínimo indisponible la cuantía salarial percibida por la persona trabajadora en su conjunto, no la estructura salarial aplicable en la empresa.

A efectos de verificar el cumplimiento del salario mínimo anual (SMC) establecido en el presente convenio:

- Se computarán **todos los conceptos salariales percibidos por la persona trabajadora**, cualquiera que sea su denominación o naturaleza.
- Quedan expresamente excluidos:
 - Los **conceptos extrasalariales**.
 - Las **horas extraordinarias**.

4. Cómputo anual:

El cumplimiento del salario mínimo se verificará en cómputo anual, tomando como referencia el total de percepciones salariales devengadas, de carácter fijo o variable, durante el año natural.

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD:

Salvo pacto en contrario, todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio en la empresa, consistente en cuatro quinquenios a razón del 5% del nivel correspondiente de SMC.

Los quinquenios se abonarán a partir del día 1 del mes en que se cumpla el quinquenio correspondiente.

Para aplicar el presente artículo se computará como fecha de inicio de devengo la siguiente:

15/04/2026

- Para las personas trabajadoras con contrato laboral vigente en la empresa en el momento de la entrada en vigor del presente convenio a partir de dicha fecha se comenzará a aplicar el primer quinquenio.
- Para los que se contrate posteriormente a partir de la fecha de ingreso.

Los conceptos retributivos por antigüedad devengados con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio quedarán consolidados en las cuantías alcanzadas hasta dicho momento, cesando su devengo a partir de esa fecha.

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN:

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

COMPLEMENTO DE LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Salvo pacto en contrario, las empresas complementarían las prestaciones de incapacidad temporal en los siguientes supuestos y de la forma establecida a continuación:

1. Contingencias comunes:

- En los supuestos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común, no existirá obligación de complemento alguno a la prestación de la Seguridad Social durante los primeros 30 días de la situación de incapacidad temporal.
- A partir del día 31 de la situación de incapacidad temporal, las empresas complementarían, en su caso, la prestación económica de la Seguridad Social hasta alcanzar el 90% del salario fijo mensual ordinario. Dicho complemento no podrá extenderse más allá de los 6 meses contados desde el primer día de la baja.
- En ningún caso, se complementarían periodos de incapacidad temporal si no hubieran transcurrido al menos 6 meses desde el último proceso.

2. Contingencias profesionales:

En los supuestos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarían la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% del salario fijo mensual ordinario.

15/04/2026

Estos complementos (apartado 1 y 2) operarán siempre que la persona trabajadora reúna previamente los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación correspondiente de la (IT) y sin que se produzca un incremento del porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni del número de días en que el mismo opere, por consecuencia de una modificación legal de la I.T.

Las partes firmantes aclaran, tanto para el apartado 1 como el 2, que dicho complemento está en cualquier caso vinculado a que exista un contrato laboral vigente y activo, no pudiéndose por tanto extender su abono más allá de la extinción de este o durante periodos en los que se exime a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajo y retribución.

Control y seguimiento:

De conformidad con lo previsto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá verificar el estado de salud de la persona trabajadora mediante reconocimiento a cargo de personal médico designado por ella. La negativa de la persona trabajadora a someterse a dicho reconocimiento como la falta de colaboración en el correcto desarrollo de dicha verificación según criterios médicos establecidos al efecto, determinará la suspensión del abono del complemento mientras persista dicha negativa o falta de colaboración.

La presente propuesta no tiene carácter cerrado. Podrá complementarse con la incorporación de otras materias o artículos —régimen disciplinario, licencias y permisos, excedencias, trabajo a distancia, protocolos, entre otros—, siempre sobre la base de los criterios y objetivos expuestos en la introducción.