Convenio Colectivo Oficinas y despachos de Murcia

ÁREA	Murcia	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	30001075011981	**ACTUALIZACIÓN**	2026/10/26
VIGENCIA	2025/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BORM 247 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-oficinas-y-despachos-de-c-autonoma-de-murcia/		

Resumen

Convenio Colectivo Oficinas y Despachos. Última actualización a: 26-10-2026 Vigencia de: 01-01-2025 a 31-12-2028. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BORM 247 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BORM Número 247 – Lunes, 26 de octubre de 2026)

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo del convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Acuerdo Derivado Convenio con número de expediente 30/01/0202/2026; denominado Oficinas y Despachos; código de convenio n.º 30001075011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 15/10/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 20 de octubre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Convenio colectivo para Oficinas y Despachos años 2025-2028

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de una parte la Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos de la Región de Murcia y de otra por los Sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), ostentando las partes firmantes legitimación suficiente, para tal fin, al tiempo que se reconocen capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio regional de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito funcional y territorial.

Las normas de este Convenio regularán las relaciones laborales de todas las Empresas del sector de Oficinas y Despachos, así como de otras actividades que hasta ahora se regían por este convenio y desarrollen su actividad en el territorio de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todas las personas trabajadoras que, con carácter fijo o temporal, presten sus servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1.º, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio se establece por Cuatro años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028. Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos retributivos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2025.

Artículo 5.- Denuncia del convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello. Dicha denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos nueve (9) meses de la vigencia o prorroga en curso. en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La negociación del Convenio comenzará como mínimo nueve meses antes de la fecha de expiración de la vigencia del presente Convenio Colectivo. El presente convenio continuará su vigencia hasta que no se apruebe un nuevo convenio colectivo.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa y económica.

Artículo 6.- Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las Empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica serán, consideradas globalmente.

b) Las condiciones establecidas en él, podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo

de mejora que vinieran satisfaciendo las Empresas con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por las disposiciones de carácter general de obligado cumplimiento, siempre que consideradas en su conjunto y en cómputo global superen a las aquí establecidas.

c) Asimismo se respetarán todas las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las Empresas, al entrar en vigor este Convenio, así como de los derechos adquiridos por las personas trabajadoras, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo global.

Capítulo II. Igualdad de condiciones.

Artículo 7.- Política de Igualdad.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

El acceso al empleo

Estabilidad en el empleo

Igualdad salarial en trabajos de igual valor

Formación y promoción profesional

Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, siempre que el número de personas trabajadoras en la empresa lo permita, se creará la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y

la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social.

Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

– Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

– Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

– Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

– Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará tal como preceptúa el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de cincuenta trabajadores estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- Acoso laboral y sexual.

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual.

La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación laboral o sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso laboral o sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de los Trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días hábiles- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Artículo 9.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Empresas.

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva sectorial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo sectorial como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo. Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1.- La empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad

sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2.- 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.

3.- El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4.- Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5.- Las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGBTI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGBTI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

6.- Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

7.- Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8.- Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

9.- Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas afectadas por el convenio colectivo deberán de aplicar el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo establecido en la norma, en situaciones donde la

denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo. De igual forma, deberán incorporarse medidas preventivas establecidas a los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente documento en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.

Capítulo III. Jornada.

Artículo 10.- Jornada.

La jornada laboral de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1.768 horas de trabajo efectivo.

Para aquellas Empresas que lo viniesen realizando con anterioridad, podrán seguir aplicando, desde el 1 junio hasta el 30 de septiembre, el Régimen de Jornada Intensiva de 35 horas semanales de lunes a viernes, debiendo ajustar el resto del año, su jornada semanal hasta completar el cómputo anual de horas.

Con independencia de lo previsto en el párrafo anterior, todas las Empresas del sector, podrán establecer, de acuerdo con los representantes de trabajadores o con las propias personas trabajadoras cuando no existe RLT en la empresa, la “Jornada Irregular” durante el año, según sus necesidades, pudiendo realizarse jornadas de hasta diez horas diarias, estableciendo y pactando este horario con las personas trabajadoras, siempre y cuando en cómputo anual no se superen las horas fijadas en el primer párrafo de este artículo y respetando siempre los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres tardes libres y retribuidas, coincidentes con los días 24 y 31 de diciembre, y el Lunes de Pascua. En el supuesto de que alguno de estos días coincida con sábado o domingo se disfrutará la tarde laborable inmediatamente anterior.

Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral. La Flexibilidad de entrada/salida, la persona trabajadora podrá solicitar a la empresa adelantar o retrasar su horario de entrada, respecto al horario general, en hasta hora y media, adelantando o retrasando su horario de salida en la misma medida, previo acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, surtiendo efectos desde la fecha del acuerdo.

Artículo 11.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, siempre que incluyan veintitrés días laborables, retribuidas al salario real que cada trabajador venga disfrutando.

El personal que ingrese durante el año tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado.

Por acuerdo entre Empresa y personas trabajadoras, el disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos. Del periodo de vacaciones, al menos 15 días se disfrutarán ininterrumpidamente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Si bien este periodo mínimo podrá ampliarse a 21 días siempre que exista mutuo acuerdo.

La planificación de las vacaciones anuales se establecerá antes del 30 de marzo de cada año, para lo que se tendrá en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la empresa y las peticiones individualizadas de cada persona trabajadora. Se procurará la rotación anual en los periodos vacaciones para que todas las personas puedas acceder a las diferentes fechas. Serán fijadas en el calendario anual que se publicará en el tablón de anuncios de la empresa.

Cuando el inicio del periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral, así como riesgo para el embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que se ha de realizar horas extraordinarias solamente en casos imprescindibles y con carácter voluntario.

En todo caso podrá realizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año, que podrán ser compensadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por horas de descanso retribuido equivalente a las horas trabajadas, o bien abonándose en metálico, a elección de la Empresa, con el recargo del 50% sobre la hora ordinaria. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Artículo 13.- Excedencia.

La excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

1.- Forzosa:

Que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellas personas trabajadoras, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reincorporación será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- Voluntaria:

Que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, y sólo podrá ser ejercitada por personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

En aquellos casos de excedencia voluntaria, que no se ajuste a las condiciones establecidas en el apartado 2.ª, se estará a lo previsto en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

3.- Excedencia especial de un mes:

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar de una excedencia especial por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos periodos de 15 días naturales, por los siguientes motivos:

a) Adopción en el extranjero.

b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

c) Hospitalización prolongada o cuidado por enfermedad grave del/de la cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Por cualquier otro motivo, el cual requerirá pacto con el empresario para su aprobación.

Al término del periodo de esta excedencia, la persona trabajadora se incorporará obligatoriamente a su mismo puesto de trabajo, de manera inmediata y sin necesidad de vacante. La no incorporación a su puesto de trabajo por causa imputable a la persona trabajadora implicará la extinción de la relación laboral.

La empresa, no obstante, podrá denegar la concesión de estas excedencias especiales cuando, en las mismas fechas para las que se solicite el disfrute, tengan concedido tal derecho el siguiente número de personas trabajadoras:

– Empresas de 20 o menos personas trabajadoras: una persona trabajadora.

– Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: dos personas trabajadoras.

– Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: tres personas trabajadoras.

– Empresas de más de 100 personas trabajadoras: más de un 3% de la plantilla.

En la distribución de estas excedencias, y a los efectos de su concesión, el número tope de personas trabajadoras indicadas no podrá pertenecer a un mismo departamento o servicio de empresa.

No obstante, se podrá pactar entre empresa y persona trabajadora una suspensión del contrato de trabajo diferente, por cualquier otro motivo, y por la duración que se acuerde. En este caso se requerirá acuerdo escrito que regule las condiciones de la misma, tales como la duración, reserva o no del puesto de trabajo, condiciones y forma de la reincorporación, antigüedad, etc. A falta de pacto sobre estas cuestiones, se estará a lo regulado en el Estatuto de los trabajadores.

4.- Excedencia por cuidado de menor.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción o por guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o en si caso de la Resolución Judicial. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

5.- Excedencia por cuidado de familiar.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, cónyuge, pareja de hecho y hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

En estos casos de excedencia, sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

Artículo 14.- Permisos retribuidos.

Las Empresas, a solicitud del trabajador concederán las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación por las siguientes causas.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de inscripción en el Registro legal de Parejas de Hecho. Este derecho solo se podrá ejercer una vez en el año natural. Y un día por matrimonio de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. El inicio del periodo de permiso será el primer día laboral siguiente al acaecimiento del hecho que motiva el permiso

b) Cinco días laborables 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 a 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.

Si el día del hecho causante se produce en día no laborable, por resultar día festivo o correspondiente a día de descanso semanal, su disfrute comenzará el primer día laborable siguiente al hecho causante.

Estos días se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.

c) Tres días en los casos de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padres, madres o hijos/hijas, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días, entendiendo por desplazamiento cuando cada trayecto (ida y vuelta) sea superior a 150 kilómetros. El inicio del periodo de permiso será el primer día laboral siguiente al acaecimiento del hecho que motiva el permiso.

Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, entendiendo por desplazamiento cuando cada trayecto (ida y vuelta) sea superior a 150 kilómetros. El inicio del periodo de permiso será el primer día laboral siguiente al acaecimiento del hecho que motiva el permiso.

d) Un día laborable, en caso de cirugía ambulatoria o procedimientos diagnósticos intervencionistas que no precisen reposo domiciliario tanto como para el propio trabajador y hasta familiares de 2.º de consanguinidad o afinidad

e) Un día laboral por traslado de domicilio habitual, que se ampliará a dos días si el traslado se realiza en una localidad diferente a donde radica el domicilio del trabajador.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontara el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la Empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) 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, tanto para la persona trabajadora gestante como no gestante.

i) Dos días laborales por asuntos propios que deberán preavisarse con la máxima antelación posible.

j) El personal tendrá derecho al uso de hasta 10 horas retribuidas al año para el propio trabajador como para padres, hijos y cónyuge, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y médicos privados, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, ello, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

k) Para concurrir a exámenes oficiales, para la obtención de un título académico o profesional

l) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos y tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

n) Permiso parental de ocho semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que este cumpla los ocho años. Su disfrute podrá ser en periodo de semanas continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial

o) 4 dias para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no se sobrepasen 4 días al año. El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Artículo 15.- Suspensión del contrato por nacimiento o adopción de menor.

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T. relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965 B.O.E. 31 de agosto de 1966) y en concreto artículos 37.4 (reducción de jornada); 45.1 d) (causa de suspensión del contrato de trabajo); 46.3 (excedencia especifica) y 48 puntos 4 y 5 (permiso por parto de 19 semanas, en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas) todos del Estatuto de los Trabajadores.

El progenitor distinto a la madre biológica también tendrá derecho a un permiso de 19 semanas de duración en los términos establecidos en el artículo 48,4 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) tendrán derecho a suspensión del Contrato con una duración de 19 semanas, en el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas. Todo conforme a lo previsto en el Art. 48.5

Artículo 16.- Reducción de jornada por motivos familiares.

Los progenitores o adoptantes para el cuidado de un menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso del

cuidado del lactante podrá acumularse y disfrutarse con una duración de 15 días laborales por jornada completa.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo diaria, hasta un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del cuidado del lactante o reducción de jornada, previstos en el apartado anterior, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 17.- Retribuciones – salario base.

El incremento salarial para el año 2026 será el reflejado en las tablas salariales anexas, con efectos del día 1 de enero.

Para los años 2027 y 2028, una vez publicado el IPC anual, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de dos meses a los efectos de adecuar los salarios pactados.

Artículo 18.- Antigüedad/ad personam.

Las personas trabajadoras incorporados a las plantillas de las Empresas afectadas por este Convenio a partir del 1 de enero de 1995, no devengarán el complemento salarial de Antigüedad. Manteniendo el importe que vinieran percibiendo en concepto de derecho adquirido “ad personan”

Artículo 19.- Plus de transporte.

Para compensar los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras de su domicilio al centro de trabajo y viceversa, se establece un plus de transporte, de carácter salarial, por un importe anual en la cuantía reflejada en la tabla salarial del convenio colectivo que se abonaran prorrateado en doce pagas ordinarias.

Este Plus se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el Salario Base.

Artículo 20.- Dietas y kilometraje.

Las personas trabajadoras que, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se trasladen fuera de la localidad en la que radica su centro de trabajo, percibirán una dieta por importe de 32,– euros/día (que comprende 15,00 € de comida y 14,00 de € de cena y 3,00 € de desayuno), siendo el alojamiento proporcionado por Empresa y por su cuenta.

Si los desplazamientos se realizasen en vehículo propio del trabajador, las Empresas abonarán a las personas trabajadoras 0,26 euros por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de locomoción serán por cuenta de la Empresa.

Aquellas personas trabajadoras que teniendo un horario de jornada partida, con un intervalo de descanso entre turnos de hasta una hora, percibirán una dieta para comida de 11,– euros por día.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, de treinta días de salario base más el complemento ad personal del artículo 17, en proporción al tiempo trabajado en su caso, que se harán efectivas de la siguiente forma.

– Paga extra de verano, pagadera el 15 de julio.

– Paga extra de Navidad, pagadera el 20 de diciembre.

– Paga extra de Beneficios, pagadera la mitad el 15 de marzo y la otra mitad el 15 de septiembre.

El importe de estas pagas extras podrá prorratearse mensualmente, si así lo acuerda mutuamente la empresa y el trabajador.

Artículo 22.- Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 6,00 de la mañana. Y se establece un complemento salarial, llamado “Plus de Nocturnidad” del 20% del Salario Base. Este plus se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas en periodo nocturno.

En todo caso las horas nocturnas realizadas que podrán ser compensadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por horas de descanso retribuido equivalente a las horas trabajadas en la proporción de 1 días de descanso por cada 5 noches trabajadas en turno de noche completo. Queda terminantemente prohibida la realización de horas nocturnas a los menores de 18 años.

Capítulo V. Condiciones laborales y sociales.

Artículo 23.- Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que presten sus Servicios en las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del Contrato de Trabajo, así como su Categoría Profesional y su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras.

Artículo 24.- Grupos profesionales.

Grupo Profesional I.

– Criterios Generales. – Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de Dirección, a los que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación de la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

– Formación.

– Titulación a nivel de educación universitaria superior o de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional II:

– Criterios Generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

– Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Segundo Grado complementada con una titulación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional III:

Criterios Generales.- Tareas que consistan en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación secundaria obligatoria, complementada con una

formación específica para el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV:

Criterios Generales. Tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado total de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan y titulación de Graduado Escolar, certificado de escolaridad o similar

Artículo 25.- Tablas de equivalencia.

GRUPO PROFESIONAL I.

Nivel 1: Titulado Grado Superior.

Nivel 2: Titulado de Grado Medio.

GRUPO PROFESIONAL II:

Nivel 1: Jefe Superior.

Jefes de 1.ª

Jefe de Equipo.

Jefe de Informática.

Nivel 2: Programador de Maquinas.

Nivel 3: Oficial 1.ª Admón.

Jefes de Maquinas.

Técnico de Informática-

GRUPO PROFESIONAL III:

Nivel 1: Oficial 2 Admón.

Visitador.

Operador de Maquinas.

Grabador de Datos.

Conserje Mayor.

Encargado.

Oficial de Oficios Varios.

GRUPO PROFESIONAL IV:

Nivel 1: Auxiliar Admón.

Telefonista.

Recepcionista.

Conserje-Ordenanza.

Ayudantes de Operador.

Limpiador/a.

Los “Grupos y Categorías Profesionales”, especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no limitativo. Para el supuesto de Categorías Profesionales no previstas en este Convenio, se asimilarán al Grupo

Profesional correspondiente.

Artículo 26.- Perfeccionamiento profesional.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de las personas trabajadoras del sector de Oficinas y Despachos constituye un objetivo prioritario y fundamental. Las Empresas, a este tenor, propiciarán, en la medida de sus posibilidades, la formación humana y profesional de sus personas trabajadoras

Las personas trabajadoras que justifiquen oficialmente, la comparecencia a estudios, de titulación oficial, que estén en el ámbito de perfeccionamiento de su labor profesional en la Empresa, recibirán una “Ayuda al Perfeccionamiento Profesional” por el importe de los gastos del mismo, con un tope máximo de 100 euros anuales, pagaderos en el siguiente mes de comienzo del curso en cuestión.

Artículo 27.- Promoción y formación profesional.

El trabajador tendrá derecho.

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada laboral, en función de la organización en la Empresa, para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional respecto de su puesto de trabajo o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo, para la asistencia de dichos cursos.

Artículo 28.- Movilidad funcional.

a) Movilidad funcional

La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrada la persona trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Si, como consecuencia de la movilidad funcional, la persona trabajadora desarrollase distintas funciones correspondientes a diversos niveles salariales, dentro del mismo grupo profesional, percibirá el nivel salarial proporcional al tiempo en que se efectúe el trabajo en cada nivel.

b) Ascensos

Tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan generarse en las Empresas y que estás vayan a cubrirse. El personal que, perteneciendo a la Empresa, en calidad de trabajador fijo, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicha categoría y tenga la cualificación suficiente. Para efectuar el ascenso correspondiente se dará conocimiento a la Representación legal de los Trabajadores.

c) Ascensos por desempeño de funciones.

1.- La persona trabajadora que realice funciones de grupo profesional superior a las que correspondan al nivel y grupo profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, tendrá derecho a solicitar de la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa a la recalificación y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, podrá reclamar por la vía de Jurisdiccional.

2.- Cuando se desempeñen las funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría reconocida y la categoría de

la función que efectivamente realiza.

3.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad operativa, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de seis meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 29.- Periodo de prueba y contratación.

a) Periodos de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración, que no podrán exceder de: seis meses para Titulados de grado Superior y Medio, y de tres meses para el resto de las personas trabajadoras.

b) Contratación:

Se podrán concertar contratos de Duración Determinada previstos en el Art. 15.1 del estatuto de los Trabajadores se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:

Contratos eventuales: En atención a las especiales necesidades y características del Sector, que conllevan periodos en los que se acumulan tareas, las Empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el Art. 15.1 b) del E.T., por una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo dieciocho meses, contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización la que periodos

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el precitado Art. 15 del E. T., sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en dicho artículo.

En todo lo no previsto en este artículo, sobre contratación, será de aplicación la normativa vigente al respecto en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 30.- Movilidad geográfica.

En estas materias se estará a lo dispuesto al respecto en los artículos 39 y 40 de del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 31.- Trabajo a distancia y Teletrabajo.

1.- Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2.- El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3.- La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una

antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

4.- Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

El tiempo máximo empleado en el trabajo distancia no podrá ser superior a cuatro días semanales.

5.- Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

− Ordenador, Tablet, Smart Pc o similar.

− Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

− A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada y reposapiés, para esto último será necesaria el informe favorable del servicio de prevención.

Adicionalmente y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 80 euros, los siguiente medios y herramientas:

− Teclado.

− Ratón.

− Pantalla.

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada.

Adicionalmente a la dotación de medios y/o compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 45,77 euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Durante la vigencia del presente Convenio la citada cantidad de 45,77 euros se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

6.- Derechos de información y participación.

Las empresas:

– Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.

– Entregarán mensualmente a la RLT la relación de personas, identificadas por nombre y apellidos, y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

– Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

7.- Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

8.- Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Artículo 32.- Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia percibirán, mientras dure dicha situación y con cargo a la Empresa, la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social por tales contingencias y la retribución salarial que vinieran percibiendo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, a partir del primer día de baja y sin que pueda exceder de nueve meses.

En los casos de Incapacidad Temporal será potestativo para la Empresa, con cargo a ésta y sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, el realizar un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante el facultativo que designe la Empresa, a fin de comprobar su estado de salud y que este justifique sus faltas de asistencia al trabajo.

La negativa del trabajador a pasar dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa, previstos en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 33.- Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán anualmente la cantidad de 50,00 euros a cada trabajador que haya suscrito una Póliza de Seguros, por Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte derivada de Accidente, sea o no laboral, previa presentación del recibo correspondiente.

Artículo 34.- Preaviso.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de dos meses para el personal

titulado, de grado superior y medio, y de un mes para el personal técnico y administrativo, con excepción del Auxiliar Administrativo y de quince días para el Auxiliar administrativo y el resto de personal, debiendo comunicarlo por escrito a la Empresa, que vendrá obligada a acusar recibo de este al trabajador. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar.

La empresa vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días siguientes a la finalización de la misma. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución por cada día de retraso en el pago, con el límite del periodo de preaviso que cada categoría tenga establecido y siempre que se acredite la reclamación de dicho pago.

Capítulo VI. Régimen disciplinario.

Artículo 35.- Principios de ordenación.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la Dirección de la Empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los Representantes legales de los Trabajadores.

Artículo 36.- Graduación de las faltas.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en.

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga graves perjuicios.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se

considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine accidente serio o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

2) Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero en el trabajo.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

h) Incumplir la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

j) Revelar a terceros datos de la Empresa o de sus clientes, sin mediar autorización de la misma.

k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la Empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el uso del correo electrónica o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido es ajeno a los intereses de la empresa o los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la Empresa o sus personas trabajadoras.

l) Exigir, pedir o aceptar regalos de terceros, en dinero o especie.

Artículo 37.- Sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas del presente Convenio con las siguientes sanciones.

1) Faltas leves.

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

– Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.

– Despido.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

Artículo 38.- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.- Abuso de autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel superior jerárquico que supone beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual consideración tendrá aquel comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales indeseadas si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la Representación Legal de los Trabajadores. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde la apertura del expediente.

Capítulo VII. Derechos sindicales.

Artículo 40.- Derechos sindicales.

1.- Las Empresas consideran a las centrales sindicales debidamente implantadas en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre personas trabajadoras y empresarios.

2.- Las Empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.- Las Empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier forma a causa de afiliación o actividad sindical.

4.- A los Representantes de los Trabajadores que participen en la Comisión negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos y aquellos otros que formen parte de la Comisión Paritaria del mismo, se les facilitará su labor como negociadores y sus intervenciones como miembros del mencionado Comité Paritario, disfrutando de permiso remunerado.

En el supuesto de que alguno de los representantes que integran la Comisión Paritaria del Convenio, ostentase la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos reconocido en el artículo 69, del R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, no se verá afectado.

5.- En lo referente a los Representantes Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

6.- Las Empresas permitirán la cesión de horas entre los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa. Esta cesión se hará por escrito y con quince días de antelación al inicio de dicha cesión.”

Artículo 41.- Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con más de diez personas trabajadoras, éstos o sus Representantes en dicho centro, tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la Empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la Empresa, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La Empresa únicamente podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no responde a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.- Derecho a realizar asambleas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada según el art. 77,1 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43.- Plus de turnicidad.

Aquellas empresas que desarrollen su actividad en un sistema de turnos rotativos deberán abonar a las personas trabajadoras afectadas en concepto de plus de turnicidad la cantidad mínima de 1,53 euros brutos por día efectivo trabajado en régimen de turnos.

Artículo 44.- Plus peligrosidad.

En atención a las condiciones especiales de riesgo que puedan derivarse de la actividad laboral desempeñada por determinados trabajadores dentro de la empresa, se establece un plus de peligrosidad de 50 euros mensuales.

Este plus será de aplicación a aquellos empleados cuya actividad implique la exposición a riesgos que superen los niveles normales inherentes al puesto de trabajo, conforme a lo establecido en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

La determinación de los puestos que generan derecho a la percepción de este complemento se realizará previo informe del servicio de prevención de riesgos laborales, en coordinación con la representación de los trabajadores, y será revisable en función de las condiciones de trabajo.

Este plus tendrá carácter salarial y se abonará junto con la retribución mensual ordinaria, sin que su percepción implique una renuncia por parte del trabajador a la adopción de las medidas de seguridad y prevención que correspondan.

Capítulo VIII. Comisión Paritaria.

Artículo 45.- Comisión Paritaria de interpretación y arbitraje.

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará 8 vocales, dentro de los componentes de la Comisión Negociadora, designándose cuatro por los empresarios/as y otros cuatro por la parte social que le corresponderán a UGT y CCOO.

Por la parte Social.

D. Manuel Ortega López (UGT)

D. Pedro Cánovas Cortes (UGT)

Dña. Irene Muñoz Zamora (CCOO)

D. Pablo Caballero Ortiz (CCOO)

Por la parte Empresarial:

D. José Luis Caballero Nicolás

D. José Ruiz Sánchez.

D. Miguel Camacho Ríos

D. José Luis Muñoz Martínez.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

e) Determinar los módulos sobre las horas extraordinarias que han de aplicarse. Ambas partes podrán acudir a

las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Se señala como domicilio a efecto de notificaciones a la Comisión Paritaria:

Parte Social: (UGT). C/ Santa Teresa, N.º 10, 30005 Murcia. (CC.OO) Calle Corbalán, n.º 4, 30002 Murcia.

Parte Económica: Asociacion de Empresarios de Oficinas y Despachos de la Region de Murcia, C/ Azarbe del Papel, N.º 2 Bis, Entresuelo, Oficina 1, de 30007 Murcia.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta. Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente. También deberá reunirse en el plazo máximo de 20 días a contar desde el día siguiente al que se registre la petición por alguna de las partes.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera: Diferencias salariales para 2026

Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de este Convenio serán abonadas por las Empresas durante los dos meses siguientes a su publicación en el B.O.R.M.

Segunda: Acuerdo de sometimiento extrajudicial de conflictos colectivos

Transcurso del plazo de negociación sin alcanzarse acuerdo.

Las partes acuerdan acudir a los procedimientos establecidos en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASACMUR III), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, tras el transcurso del plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo. A estos efectos el procedimiento arbitral será voluntaria.

Discrepancias de la Comisión Paritaria.

En el caso de que no se alcanzará acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria en las cuestiones que dentro de sus competencias le sean planteadas, las partes someterán las discrepancias que se produzcan al sistema autónomo y extrajudicial de solución de conflictos de ámbito regional establecido en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III).

Discrepancias para la inaplicación de condiciones de trabajo.

En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos establecidos en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos para poder inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo. Primero a través del procedimiento de mediación en la OMAL y, en caso de no alcanzarse acuerdo, mediante el procedimiento arbitral en dicha Oficina.

Por la parte empresarial, Asociación de Empresarios de Oficinas y Despachos:

José Luis Caballero Nicolás

José Luis Muñoz Martínez

Miguel Camacho Ríos

José Ruiz Sánchez, Asesor

Por la parte social,

Manuel Ortega López, UGT

Micaela Ramírez Cánovas, UGT

Pedro Cánovas Cortés, Asesor UGT

Irene Muñoz Zamora, CCOO

TABLAS SALARIALES 2026.

	Año 2026		
	Salario	Salario	Salario Anual
	Mes	Anual	incluido plus de transporte
	GRUPO PROFESIONAL I		
Nivel 1: Titulado Grado Superior.	1.732,15	25.982,19	27.194,19
Nivel 2: Titulado Grado Medio.	1.520,97	22.814,59	24.026,59
	GRUPO PROFESIONAL II		
Nivel 1: Jefe Superior.	1.520,97	22.814,59	24.026,59
Jefe de Primera.	1.520,97	22.814,59	24.026,59
Jefe de Equipo.	1.520,97	22.814,59	24.026,59
Jefe de Informática.	1.520,97	22.814,59	24.026,59
Nivel 2: Jefe de Reporteros	1.342,98	20.144,66	21.356,66
Programador de Máquinas.	1.342,98	20.144,66	21.356,66
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	1.273,05	19.095,74	20.307,74
Jefe de Máquinas.	1.273,05	19.095,74	20.307,74
	GRUPO PROFESIONAL III		
Nivel 1: Oficial 2ª	1.191,77	17.876,53	19.088,53
Visitador.	1.191,77	17.876,53	19.088,53
Operador de Máquinas.	1.191,77	17.876,53	19.088,53
Grabador de datos	1.191,77	17.876,53	19.088,53
Conserje Mayor.	1.191,77	17.876,53	19.088,53
Encargado.	1.191,77	17.876,53	19.088,53
Oficial Oficios Varios.	1.191,77	17.876,53	19.088,53
	GRUPO PROFESIONAL IV		
Nivel 1: Auxiliar Admón.	1.172,46	17.586,83	18.798,83
Telefonistas.	1.172,46	17.586,83	18.798,83
Recepcionistas.	1.172,46	17.586,83	18.798,83
Ayudante de Operador.	1.172,46	17.586,83	18.798,83
Conserje-Ordenanza.	1.172,46	17.586,83	18.798,83
Limpiador/a.	1.172,46	17.586,83	18.798,83
Plus de transporte Anual		1.212,00	
Plus de transporte 11 meses	110,00		
Plus de transporte 12 meses	101,00		
Trabajo a distancia. Art. 31	48,00		
	Complemento Extrasalari		
Dieta completa Art. 20	32,00		
Dieta Jornada partida - 1 hora	11,00		

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA OFICINAS Y DESPACHOS DE MURCIA								

CONVENIO COLECTIVO (BORM Nº 181, SÁBADO 7 DE AGOSTO DE 2021)								
Artículo 9.- Jornada								
... para los años 2021 y 2022 en un total de	1784	horas de trabajo efectivo,						
y para los años 2023 y 2024 una jornada anual de	1776	horas de trabajo efectivo						
Artículo 11.- Horas extraordinarias ... recargo del	50%	sobre la hora ordinaria						
Artículo 19.- Dietas y kilometraje								
dieta por importe de	30	euros/día						
(que comprende	14	euros de comida						
y	13	de euros de cena						
y	3	euros de desayuno),						
	0.19	euros por cada kilómetro de desplazamiento						
... horario de jornada partida, con un intervalo de descanso entre turnos de hasta una hora, percibirán una dieta para comida de	9	euros por día						
Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias	3							
Artículo 21.- Plus de nocturnidad ... del	20%	del Salario Base						

TABLAS SALARIALES								
	Año 2021. Revisión 1,25%	Año 2021. Revisión 1,25%	Año 2022. Revisión 1,5%	Año 2022. Revisión 1,5%	Año 2023. Revisión 1,75%	Año 2023. Revisión 1,75%	Año 2024. Revisión 1,75%	Año 2024. Revisión 1,75%
	Salario Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual
GRUPO PROFESIONAL I								
Nivel 1: Titulado Grado								
Superior.	1,389.69	20,845.30	1,410.53	21,157.98	1,435.22	21,528.24	1,460.33	21,904.99
Nivel 2: Titulado Grado Medio.	1,208.45	18,126.74	1,226.58	18,398.64	1,248.04	18,720.61	1,269.88	19,048.22
GRUPO PROFESIONAL II								
Nivel 1: Jefe Superior.	1,208.45	18,126.74	1,226.58	18,398.64	1,248.04	18,720.61	1,269.88	19,048.22
Jefe de Primera.	1,208.45	18,126.74	1,226.58	18,398.64	1,248.04	18,720.61	1,269.88	19,048.22
Jefe de Equipo.	1,208.45	18,126.74	1,226.58	18,398.64	1,248.04	18,720.61	1,269.88	19,048.22
Jefe de Informática.	1,208.45	18,126.74	1,226.58	18,398.64	1,248.04	18,720.61	1,269.88	19,048.22
Nivel 2: Jefe de Reporteros	1,063.95	15,959.18	1,079.90	16,198.56	1,098.80	16,482.04	1,118.03	16,770.48
Programador de Máquinas.	1,063.95	15,959.18	1,079.90	16,198.56	1,098.80	16,482.04	1,118.03	16,770.48
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	1,008.54	15,128.12	1,023.67	15,355.04	1,041.58	15,623.75	1,059.81	15,897.17
Jefe de Máquinas.	1,008.54	15,128.12	1,023.67	15,355.04	1,041.58	15,623.75	1,059.81	15,897.17
GRUPO PROFESIONAL III								
Nivel 1: Oficial 2ª	935.52	14,032.79	949.55	14,243.29	966.17	14,492.54	983.08	14,746.16
Visitador.	935.52	14,032.79	949.55	14,243.29	966.17	14,492.54	983.08	14,746.16
Operador de Máquinas.	935.52	14,032.79	949.55	14,243.29	966.17	14,492.54	983.08	14,746.16
Grabador de datos	935.52	14,032.79	949.55	14,243.29	966.17	14,492.54	983.08	14,746.16
Conserje Mayor.	935.52	14,032.79	949.55	14,243.29	966.17	14,492.54	983.08	14,746.16
Encargado.	935.52	14,032.79	949.55	14,243.29	966.17	14,492.54	983.08	14,746.16
Oficial Oficios Varios.	935.52	14,032.79	949.55	14,243.29	966.17	14,492.54	983.08	14,746.16
GRUPO PROFESIONAL IV								
Nivel 1: Auxiliar Admón.	898.92	13,483.77	912.40	13,686.02	928.37	13,925.53	944.61	14,169.22
Telefonistas.	898.92	13,483.77	912.40	13,686.02	928.37	13,925.53	944.61	14,169.22
Recepcionistas.	898.92	13,483.77	912.40	13,686.02	928.37	13,925.53	944.61	14,169.22
Ayudante de Operador.	898.92	13,483.77	912.40	13,686.02	928.37	13,925.53	944.61	14,169.22
Conserje-Ordenanza.	898.92	13,483.77	912.40	13,686.02	928.37	13,925.53	944.61	14,169.22
Limpiador/a.	898.92	13,483.77	912.40	13,686.02	928.37	13,925.53	944.61	14,169.22

Nivel 2: Aspirantes admón. de 16 y 17 años.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I
Complemento Extrasalarial:								
Plus Locomoción Anual	943.19		957.34		974.10		991.14	
Plus Locomoción 11 meses	85.75		87.03		88.56		90.11	
Plus Locomoción 12 meses	78.60		79.78		81.18		82.60	
REVISIÓN SALARIAL (BORM Número 230 - Martes, 4 de octubre de 2022)								
TABLAS SALARIALES OFICINAS Y DESPACHOS REGIÓN DE MURCIA								
	Año 2021	Año 2021	Año 2022	Año 2022	Año 2023	Año 2023	Año 2024	Año 2024
	Revisión 3%	Revisión 3%	Revisión 1,5%	Revisión 1,5%	Revisión 1,75%	Revisión 1,75%	Revisión 1,75%	Revisión 1,75%
	Salario Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual
GRUPO PROFESIONAL I								
Nivel 1: Titulado Grado								
Superior.	1,431.38	21,470.70	1,452.85	21,792.76	1,478.28	22,174.13	1,504.15	22,562.18
Nivel 2: Titulado Grado								
Medio.	1,244.70	18,670.50	1,263.37	18,950.56	1,285.48	19,282.19	1,307.98	19,619.63
GRUPO PROFESIONAL II								
Nivel 1: Jefe Superior.	1,244.70	18,670.50	1,263.37	18,950.56	1,285.48	19,282.19	1,307.98	19,619.63
Jefe de Primera.	1,244.70	18,670.50	1,263.37	18,950.56	1,285.48	19,282.19	1,307.98	19,619.63
Jefe de Equipo.	1,244.70	18,670.50	1,263.37	18,950.56	1,285.48	19,282.19	1,307.98	19,619.63
Jefe de Informática.	1,244.70	18,670.50	1,263.37	18,950.56	1,285.48	19,282.19	1,307.98	19,619.63
Nivel 2: Jefe de Reporteros	1,095.86	16,437.90	1,112.30	16,684.47	1,131.76	16,976.45	1,151.57	17,273.53
Programador de Máquinas.	1,095.86	16,437.90	1,112.30	16,684.47	1,131.76	16,976.45	1,151.57	17,273.53
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	1,038.80	15,582.00	1,054.38	15,815.73	1,072.83	16,092.51	1,091.61	16,374.12

Jefe de Máquinas.	1,038.80	15,582.00	1,054.38	15,815.73	1,072.83	16,092.51	1,091.61	16,374.12
GRUPO PROFESIONAL III								
Nivel 1: Oficial 2ª	963.58	14,453.70	978.03	14,670.51	995.15	14,927.24	1,012.56	15,188.47
Visitador.	963.58	14,453.70	978.03	14,670.51	995.15	14,927.24	1,012.56	15,188.47
Operador de Máquinas.	963.58	14,453.70	978.03	14,670.51	995.15	14,927.24	1,012.56	15,188.47
Grabador de datos	963.58	14,453.70	978.03	14,670.51	995.15	14,927.24	1,012.56	15,188.47
Conserje Mayor.	963.58	14,453.70	978.03	14,670.51	995.15	14,927.24	1,012.56	15,188.47
Encargado.	963.58	14,453.70	978.03	14,670.51	995.15	14,927.24	1,012.56	15,188.47
Oficial Oficios Varios.	963.58	14,453.70	978.03	14,670.51	995.15	14,927.24	1,012.56	15,188.47
GRUPO PROFESIONAL IV								
Nivel 1: Auxiliar Admón.	927.68	13,915.20	941.60	14,123.93	958.07	14,371.10	974.84	14,622.59
Telefonistas.	927.68	13,915.20	941.60	14,123.93	958.07	14,371.10	974.84	14,622.59
Recepcionistas.	927.68	13,915.20	941.60	14,123.93	958.07	14,371.10	974.84	14,622.59
Ayudante de Operador.	927.68	13,915.20	941.60	14,123.93	958.07	14,371.10	974.84	14,622.59
Conserje-Ordenanza.	927.68	13,915.20	941.60	14,123.93	958.07	14,371.10	974.84	14,622.59
Limpiador/a.	927.68	13,915.20	941.60	14,123.93	958.07	14,371.10	974.84	14,622.59
Nivel 2: Aspirantes Admón. de 16 y 17 años.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
Complemento Extrasalarial:								
Plus Locomoción Anual	971.49		986.06		1,003.32		1,020.88	
Plus Locomoción 11 meses	88.32		89.64		91.21		92.81	
Plus Locomoción 12 meses	80.96		82.17		83.61		85.07	
REVISIÓN SALARIAL (BORM Número 106 - Miércoles, 10 de mayo de 2023)								
REVISION SALARIALCONVENIO COLECTIVO OFICINAS Y DESPACHOS 2022 - 2023 - 2024								

	Año 2022. Revisión 3%		Año 2023. Revisión 1,75%		Año 2024. Revisión 1,75%			
	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario	Salario		
	Mes	Anual	Mes	Anual	Mes	Anual		
GRUPO PROFESIONAL I								
Nivel 1: Titulado Grado Superior.	1,496.44	22,446.54	1,522.62	22,839.36	1,549.27	23,239.05		
Nivel 2: Titulado Grado Medio.	1,301.27	19,519.08	1,324.04	19,860.66	1,347.21	20,208.22		
GRUPO PROFESIONAL II								
Nivel 1: Jefe Superior.	1,301.27	19,519.08	1,324.04	19,860.66	1,347.21	20,208.22		
Jefe de Primera.	1,301.27	19,519.08	1,324.04	19,860.66	1,347.21	20,208.22		
Jefe de Equipo.	1,301.27	19,519.08	1,324.04	19,860.66	1,347.21	20,208.22		
Jefe de Informática.	1,301.27	19,519.08	1,324.04	19,860.66	1,347.21	20,208.22		
Nivel 2: Jefe de Reporteros	1,145.67	17,185.00	1,165.72	17,485.74	1,186.12	17,791.74		
Programador de Máquinas.	1,145.67	17,185.00	1,165.72	17,485.74	1,186.12	17,791.74		
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	1,086.01	16,290.20	1,105.02	16,575.28	1,124.35	16,865.35		
Jefe de Máquinas.	1,086.01	16,290.20	1,105.02	16,575.28	1,124.35	16,865.35		
GRUPO PROFESIONAL III								
Nivel 1: Oficial 2ª	1,007.37	15,110.63	1,025.00	15,375.06	1,042.94	15,644.12		
Visitador.	1,007.37	15,110.63	1,025.00	15,375.06	1,042.94	15,644.12		
Operador de Máquinas.	1,007.37	15,110.63	1,025.00	15,375.06	1,042.94	15,644.12		
Grabador de datos	1,007.37	15,110.63	1,025.00	15,375.06	1,042.94	15,644.12		
Conserje Mayor.	1,007.37	15,110.63	1,025.00	15,375.06	1,042.94	15,644.12		
Encargado.	1,007.37	15,110.63	1,025.00	15,375.06	1,042.94	15,644.12		
Oficial Oficios Varios.	1,007.37	15,110.63	1,025.00	15,375.06	1,042.94	15,644.12		
GRUPO PROFESIONAL IV								
Nivel 1: Auxiliar Admón.	969.85	14,547.65	986.82	14,802.23	1,004.09	15,061.27		
Telefonistas.	969.85	14,547.65	986.82	14,802.23	1,004.09	15,061.27		
Recepcionistas.	969.85	14,547.65	986.82	14,802.23	1,004.09	15,061.27		
Ayudante de Operador.	969.85	14,547.65	986.82	14,802.23	1,004.09	15,061.27		
Conserje-Ordenanza.	969.85	14,547.65	986.82	14,802.23	1,004.09	15,061.27		
Limpiador/a.	969.85	14,547.65	986.82	14,802.23	1,004.09	15,061.27		
Nivel 2: Aspirantes Admón. de 16 y 17 años.	969.85	14,547.65	986.82	14,802.23	1,004.09	15,061.27		

Complemento Extrasalarial:								
Plus Locomoción Anual		1015.64		1046.11		1064.42		
Plus Locomoción 11 meses	92.33		95.10		96.76			
Plus Locomoción 12 meses	84.64		87.17		88.70			
Trabajo a distancia. Art. 30	41.20		42.44		43.18			
Dieta completa	14.00	Cena	13.00	Desayuno	3.00			
Dieta Jor partida -1 hora								
REVISIÓN SALARIAL (BORM Número 2 - Viernes, 3 de enero de 2025)								
	PROPUESTA PARA ACUERDO	PROPUESTA PARA ACUERDO	PROPUESTA PARA ACUERDO	PROPUESTA PARA ACUERDO				
	REVISION Año 2023. Revisión 2,19%. Se acepta propuesta sindical	REVISION Año 2023. Revisión 2,19%. Se acepta propuesta sindical	REVISION Año 2024. Grupo I el 2%	REVISION Año 2024. Grupo I el 2%				
Grupo II el 2,5%. Grupo III el 3%. Grupo IV el SMI								
	Salario Mes	Salario Anual	Salario Mes	Salario Anual				
GRUPO PROFESIONAL I								
Nivel 1: Titulado Grado Superior.	1,555.40	23,330.93	1,586.50	23,797.54				
Nivel 2: Titulado Grado Medio.	1,352.54	20,288.12	1,386.35	20,759.32				
GRUPO PROFESIONAL II								
Nivel 1: Jefe Superior.	1,352.54	20,288.12	1,386.35	20,795.32				
Jefe de Primera.	1,352.54	20,288.12	1,386.35	20,795.32				
Jefe de Equipo.	1,352.54	20,288.12	1,386.35	20,795.32				
Jefe de Informática.	1,352.54	20,288.12	1,386.35	20,795.32				
Nivel 2: Jefe de Reporteros.	1,190.81	17,862.13	1,220.58	18,308.68				

Programador de Máquinas.	1,190.81	17,862.13	1,220.58	18,308.68				
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	1,128.80	16,932.00	1,157.02	17,355.30				
Jefe de Máquinas.	1,128.80	16,932.00	1,157.02	17,355.30				
GRUPO PROFESIONAL III								
Nivel 1: Oficial 2ª	1,047.06	15,705.92	1,078.47	16,177.10				
Visitador.	1,047.06	15,705.92	1,078.47	16,177.10				
Operador de Máquinas.	1,047.06	15,705.92	1,078.47	16,177.10				
Grabador de datos	1,047.06	15,705.92	1,078.47	16,177.10				
Conserje Mayor.	1,047.06	15,705.92	1,078.47	16,177.10				
Encargado.	1,047.06	15,705.92	1,078.47	16,177.10				
Oficial Oficios Varios.	1,047.06	15,705.92	1,078.47	16,177.10				
GRUPO PROFESIONAL IV								
Nivel 1: Auxiliar Admón.	1,008.06	15,120.90	1,058.46	15,876.00				
Telefonistas.	1,008.06	15,120.90	1,058.46	15,876.00				
Recepcionistas.	1,008.06	15,120.90	1,058.46	15,876.00				
Ayudante de Operador.	1,008.06	15,120.90	1,058.46	15,876.00				
Conserje-Ordenanza.	1,008.06	15,120.90	1,058.46	15,876.00				
Limpiador/a.	1,008.06	15,120.90	1,058.46	15,876.00				
Nivel 2: Aspirantes Admón. de 16 y 17 años.	S.M.I	S.M.I	S.M.I	S.M.I				
Complemento Extrasalarial:								
Plus Locomoción Anual		1,068.72		1,100.79				
Plus Locomoción 11 meses	97.16		100.07					
Plus Locomoción 12 meses	89.06		91.73					
Trabajo a distancia. Art. 30	42.83		44.12					
Dieta completa	13	Desayuno	13					
Dieta Jor partida - 1 hora	9							
\\\\\								
CONVENIO COLECTIVO (BORM Número 247 - Lunes, 26 de octubre de 2026)								

Artículo 10.- Jornada								
anual de	1768	horas de trabajo efectivo						
Artículo 11.- Vacaciones								
días naturales	30							
días laborables	23							
retribuidas	al salario real que cada trabajador venga disfrutando							
Artículo 12.- Horas extraordinarias								
recargo del	50.00 %	sobre la hora ordinaria						
Artículo 19.- Plus de transporte								
prorrateado en doce pagas ordinarias								
Artículo 20.- Dietas y kilometraje								
dieta	32	euros/día						
que comprende	15	euros de comida						
y	14	euros de cena						
y	3	euros de desayuno						
desplazamientos vehículo propio	0.26	euros por cada kilómetro de desplazamiento						
dieta para comida para jornada partida con descanso entre turnos de hasta una hora	11	euros por día						
Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias								
pagas extraordinarias	4							

Paga extra de verano	15 de julio	treinta días de salario base más el complemento ad personal						
Paga extra de Navidad	20 de diciembre	treinta días de salario base más el complemento ad personal						
Paga extra de Beneficios 1ª mitad	15 de marzo	treinta días de salario base más el complemento ad personal						
Paga extra de Beneficios 2ª mitad	15 de septiembre	treinta días de salario base más el complemento ad personal						
Artículo 22.- Plus de nocturnidad								
Del	20.00 %	del Salario Base						
Artículo 31.- Trabajo a distancia y Teletrabajo								
compensar por Teclado, Ratón, Pantalla	80	euros						
Adicionalmente, por gastos restantes	45.77	euros mensuales						
Artículo 32.- Incapacidad temporal								

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia percibirán, mientras dure dicha situación y con cargo a la Empresa, la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social por tales contingencias y la retribución salarial que vinieran percibiendo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, a partir del primer día de baja y sin que pueda exceder de nueve meses. En los casos de Incapacidad Temporal será potestativo para la Empresa, con cargo a ésta y sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, el realizar un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante el facultativo que designe la Empresa, a fin de comprobar su estado de salud y que este justifique sus faltas de asistencia al trabajo. La negativa del trabajador a pasar dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa, previstos en el párrafo primero de este artículo								
Artículo 43.- Plus de turnicidad								
plus de turnicidad	1.53	euros brutos por día efectivo trabajado en régimen de turnos						

Artículo 44.- Plus peligrosidad								
plus de peligrosidad	50	euros mensuales						
TABLAS SALARIALES 2026								
	Año 2026	Año 2026						
	Salario	Salario	Salario Anual					
	Mes	Anual	incluido plus de transporte					
GRUPO PROFESIONAL I								
Nivel 1: Titulado Grado Superior.	1732.15	25982.19	27194.19					
Nivel 2: Titulado Grado Medio.	1520.97	22814.59	24026.59					
GRUPO PROFESIONAL II								
Nivel 1: Jefe Superior.	1520.97	22814.59	24026.59					
Jefe de Primera.	1520.97	22814.59	24026.59					
Jefe de Equipo.	1520.97	22814.59	24026.59					
Jefe de Informática.	1520.97	22814.59	24026.59					
Nivel 2: Jefe de Reporteros	1342.98	20144.66	21356.66					
Programador de Máquinas.	1342.98	20144.66	21356.66					
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	1273.05	19095.74	20307.74					
Jefe de Máquinas.	1273.05	19095.74	20307.74					
GRUPO PROFESIONAL III								
Nivel 1: Oficial 2ª	1191.77	17876.53	19088.53					
Visitador.	1191.77	17876.53	19088.53					
Operador de Máquinas.	1191.77	17876.53	19088.53					
Grabador de datos	1191.77	17876.53	19088.53					
Conserje Mayor.	1191.77	17876.53	19088.53					
Encargado.	1191.77	17876.53	19088.53					
Oficial Oficios Varios.	1191.77	17876.53	19088.53					
GRUPO PROFESIONAL IV								
Nivel 1: Auxiliar Admón.	1172.46	17586.83	18798.83					
Telefonistas.	1172.46	17586.83	18798.83					

Recepcionistas.	1172.46	17586.83	18798.83					
Ayudante de Operador.	1172.46	17586.83	18798.83					
Conserje-Ordenanza.	1172.46	17586.83	18798.83					
Limpiador/a.	1172.46	17586.83	18798.83					
Plus de transporte Anual		1212						
Plus de transporte 11 meses	110							
Plus de transporte 12 meses	101							
Trabajo a distancia. Art. 31	48							
	Complemento Extrasalari							
Dieta completa Art. 20	32							
Dieta Jornada partida - 1 hora	11							