

Nuevo Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid

Ignacio Campos Tarancón y Laura Castillo Navarro

Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo

El pasado 7 de noviembre del 2015 se publicó en el *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid* el nuevo Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, que esperábamos desde hacía ya unos meses.

Dada la relevancia práctica de este convenio colectivo, seguidamente os detallamos sus puntos clave:

1. Vigencia

El convenio colectivo tiene vigencia retroactiva, desplegando sus efectos entre el 1 de enero del 2013 y el 31 de diciembre del 2017.

2. Nueva clasificación profesional

Se establece una nueva clasificación profesional atendiendo a grupos profesionales y, dentro de ellos, a niveles profesionales:

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
I	1	Titulado superior
	2	Titulado medio / jefe superior
II	3	Jefe 1.ª, jefe informática, analista, programador
	4	Jefe 2.ª, jefe delineación, jefe explotación

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
III	5	Ofic. 1.ª admtvo., delineante proyect., operador 1.ª
	6	Ofic. 2.ª admtvo., delineante, operador 2.ª, encargado OV
IV	7	Dibujante, ofic. 1.ª OV, conductor
	8	Calcador, grabador datos, ofic. 2.ª OV ofic., [sic] admtvo.
V	9	Vigilante / conserje / ordenanza / limpiador, mozo/ peón / auxiliar administrativo
	10	Botones

A priori, este sistema de clasificación profesional se adecua mejor al sistema de movilidad funcional establecido con la Reforma Laboral del 2012, que permite la movilidad de los trabajadores intragrupo. No obstante, la novedad tiene poca trascendencia práctica en la medida en que el convenio colectivo sigue limitando la movilidad funcional a las antiguas «categorías profesionales», alusión errónea del convenio y que probablemente quiera referirse a los nuevos «niveles».

Por otro lado, el convenio colectivo no ha determinado cómo ajustar las clasificaciones profesionales a las nuevas previsiones del convenio colectivo (como suele ser la práctica habitual

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

cuando se producen este tipo de cambios). La falta de regulación de esta materia podría dar lugar a controversias en su aplicación práctica.

3. Fijación de nuevas tablas salariales

Se determinan unas nuevas tablas salariales para los años 2013, 2014 y 2015 que se ajustan a los niveles profesionales antes indicados:

a) Las tablas salariales del 2013 y del 2014 mantienen los salarios anteriores a la publicación del nuevo convenio colectivo (esto es, los salarios previstos en las tablas del 2012).

Por tanto, las tablas salariales del 2013 y del 2014 no suponen un incremento del coste salarial para las compañías.

b) Por su parte, las tablas del 2015 incrementan los salarios en un 0,50 %. De modo que los nuevos salarios son los siguientes:

GRUPO	NIVEL	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 pagas)
I	1	1.189,44	16.652,13
	2	1.150,16	16.102,27
II	3	1.107,29	15.502,04
	4	1.064,39	14.901,40
III	5	985,83	13.801,69
	6	946,55	13.251,69
IV	7	900,15	12.602,08
	8	860,86	12.052,08
V	9	807,21	11.300,88
	10	682,38	9.553,39

Los nuevos salarios previstos para el 2015 tienen efectos retroactivos, por tanto, las compañías deberán proceder a regularizar esta situación y a abonar los atrasos correspondientes.

En relación con lo anterior, existe una contradicción en el propio convenio sobre el plazo para regularizar los atrasos, error que todavía no ha sido subsanado. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 4 del convenio colectivo, nuestra recomendación es proceder al abono de estas diferencias salariales en el plazo de treinta días a contar desde la publicación del convenio (7 de noviembre del 2015).

Tened presente que se mantiene la cláusula que prohíbe la compensación y absorción del incremento salarial, de modo que las subidas previstas en las nuevas tablas salariales resultan de obligado cumplimiento para las compañías.

4. Incremento de las dietas

El importe de las dietas también se actualiza, siendo las cuantías para el 2015 de a) 67,03 euros por dieta íntegra y b) de 0,30 euros por kilómetro.

5. Nuevo sistema de complemento de las prestaciones de la Seguridad Social

Se establece un nuevo sistema para complementar las prestaciones de la Ley de Seguridad Social:

a) Prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes:

- Entre el 1.º y el 4.º día de la baja: las compañías abonarán el 100 % de la base reguladora de la Seguridad Social. Este complemento no puede exceder de cuatro días al año.
- Entre el 5.º y el 15.º día de la baja: las compañías no complementan la prestación por incapacidad temporal.
- Entre el 16.º y el 20.º día de la baja: las compañías complementan la prestación de la Seguridad Social en un 35 % de la base de cotización.
- Entre el 21.º y el 270.º día de la baja: la empresa complementa la prestación de la Seguridad Social en un 25 % de la base de cotización.
- A partir del 271.º: no hay complementos a la prestación.

Asimismo, se limitan los complementos en las prestaciones en el caso de varias enfermedades y accidentes no laborales de más de treinta días de duración, en cuyo caso sólo se abonarán los complementos anteriores durante un máximo de nueve meses al año.

b) Prestación por incapacidad temporal por contingencias profesionales: se complementa hasta el 100 % de la base reguladora de la prestación desde el primer día y hasta un máximo de doce meses.

6. Delegados sindicales

Esta novedad que, podría pasar desapercibida a simple vista, es muy relevante a efectos prácticos y, en particular, para la adopción de sanciones disciplinarias.

Pues bien, el convenio dispone que, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores, los sindicatos o centrales sindicales podrán designar un delegado sindical (siempre y cuando dispongan de una afiliación superior al 10 % en dichas empresas o centros de trabajo).

De acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los delegados sindicales se designan en aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores, aunque nuestros tribunales vienen permitiendo que los convenios colectivos reduzcan el número de empleados para su designación. Éste parece que es el caso que viene a introducir el nuevo convenio colectivo y que conllevará que estos delegados tengan derecho a las facultades previstas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (tal y como anticipábamos, a modo de ejemplo, estos delegados tendrían derecho a que se les concediera el trámite de audiencia previa antes de la imposición de sanciones disciplinarias a sus afiliados).

Las nuevas previsiones también establecen que los delegados sindicales podrán acumular las horas sindicales asignadas a la representación legal de los trabajadores de su mismo sindicato,

siempre y cuando el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa.

7. Contratos de obra o servicio

Se introduce una previsión que amplía la duración prevista legalmente para los contratos de duración determinada por obra o servicio y que se fija en un máximo de cuatro años.

8. Otros ajustes a los nuevos cambios legislativos

Se introducen distintos cambios en la redacción para ajustar el convenio a las nuevas previsiones legales, entre ellas: *a)* se determina el procedimiento de inaplicación del convenio colectivo en el que participa la Comisión Paritaria del Convenio; *b)* se reconoce el permiso retribuido para la formación (y de hecho, se crea una Comisión Paritaria de Formación), y *c)* se adapta el contenido de la redacción del derecho de reducción de jornada por guarda de edad, así como las previsiones sobre el personal discapacitado.

9. Mantenimiento de cláusulas anteriores

Finalmente, nos gustaría destacar que se mantienen ciertas cláusulas de especial relevancia como son: *a)* el premio de jubilación; *b)* la jornada máxima anual (de 1765 horas); *c)* el sistema de horarios y descanso, y *d)* los incumplimientos laborales que constituyen faltas laborales.

En definitiva, nuestro criterio es que el convenio colectivo implementa novedades relevantes, aunque no excesivamente favorables para las compañías que se encuentran en su ámbito de aplicación.

Para más información consulte nuestra web www.gomezacebo-pombo.com, o diríjase al siguiente *e-mail* de contacto: info@gomezacebo-pombo.com.

Barcelona | Bilbao | Madrid | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York