Payfit

Convenio de Oficinas y Despachos de Madrid

Lo esencial para gestionar tu equipo

Con esta guía podrás:

- Entender a quién se aplica el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid;
- conocer las principales condiciones de contratación y promoción profesional;
- consultar los salarios e incrementos previstos para 2026;
- revisar las claves sobre jornada, vacaciones y permisos retribuidos, teletrabajo y compensación de gastos.

Índice

01

Información relevante

P04

02

Puntos clave relevantes

P11

P04 → P10

01

Información relevante



Información relevante

Hoja de identificación del convenios colectivos

Fecha de publicación:
09 de agosto de 2025

Lugar de publicación: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM)

Número del boletín: Núm. 189

Código número: 28003005011981

Vigencia: 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026

¿A quién se dirige este convenio?

De acuerdo con el artículo 1 y 2 del convenio colectivo se establece lo siguiente:

1. Empresas de la Comunidad de Madrid: Todas las empresas ubicadas en la Comunidad de Madrid que se ajusten a los criterios del ámbito funcional y personal definidos en el convenio están incluidas. Esto abarca tanto a las empresas ya establecidas como a aquellas que se establezcan durante la vigencia del convenio.

2. Ámbito Funcional Amplio: El convenio es aplicable principalmente a empresas cuyas actividades involucren:

→ **Oficinas y despachos:** Esto incluye una amplia gama de empresas que operan en entornos de oficina, desde pequeñas empresas hasta grandes corporaciones en diversos sectores.

→ **Grabación de datos y centros de procesos de datos:** Empresas que se dedican a la gestión y procesamiento de información digital.

→ **Tratamiento documental:** Esto puede incluir desde empresas que gestionan archivos físicos hasta aquellas que digitalizan y gestionan documentos electrónicos.

3. Inclusión de Subsectores y Empresas con Convenios Propios: Además, el convenio también se aplica a subsectores y empresas que, aunque tengan su propio convenio, su actividad principal se alinee con las actividades descritas anteriormente. Esto significa que el alcance del convenio es bastante extenso, englobando una variedad de operaciones que, aunque sean específicas, comparten características centrales con las actividades de oficinas y despachos.

¿Sabías que...?

Aunque no existe un plazo mínimo ni máximo de vigencia de un convenio. En la práctica, la vigencia suele oscilar entre uno a tres años, pero dependerá de lo pactado en la negociación colectiva.



02

Puntos clave relevantes

P11 → P13

Puntos clave relevantes

Tipología de contratos

1. El texto sobre modalidades de contratación se actualiza conforme a la nueva tipología de contratos introducida por la última reforma laboral.
2. El contrato por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de 10 meses.
3. Una regulación básica se establece para el llamamiento de trabajadores fijos-discontinuos, considerando la antigüedad y requiriendo un aviso por burofax o carta certificada con 10 días naturales de antelación, incluyendo las condiciones de incorporación (jornada, horario, salario y fecha de incorporación).
4. Se reconoce expresamente la posibilidad de realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial si se cumplen las siguientes condiciones:
→ Un mínimo de la mitad de la jornada máxima ordinaria en cómputo semanal.
→ Un mínimo de 3 horas continuadas diarias.

Promoción Profesional

Se introduce una nueva promoción profesional automática para los trabajadores. Es decir, encontramos dos situaciones:

- Las personas trabajadoras adscritas al grupo V, nivel IX que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo IV, nivel VIII.
- Las personas trabajadoras adscritas al grupo IV, nivel VIII que realicen tareas administrativas, con tres años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo III, nivel VI.

Calendario Laboral

Anualmente, será obligatorio elaborar un calendario laboral que incluya:

- Horario de trabajo
- Distribución anual de los días de trabajo y vacaciones
- Festivos

Vacaciones

Se reconocen un total de 23 días laborables de vacaciones, en lugar de 30 días naturales.

Incrementos Salariales

Grupos	Niveles	Euros/mes
I	1	44,22
I	2	42,75
II	3	41,16
II	4	39,57
III	5	36,65
III	6	35,19
IV	7	34,13
IV	8	33,76
V	9	33,38

Permisos Retribuidos

- Desaparece el permiso para el progenitor distinto de la madre debido a que, el permiso de lactancia se ha regulado para ambos progenitores.
- Cinco días laborables de permiso en caso de enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado se disfrutarán de forma continuada mientras persista el hecho causante.
- Los nuevos permisos incluyen hasta 8 horas retribuidas al año para asistir a consultas médicas y una bolsa de 10 horas retribuidas al año para acompañar a familiares a consultas médicas.

Igualdad

Se requiere aprobar un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, con un procedimiento específico de actuación. Se pueden elaborar y difundir códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones formativas en igualdad. Todas las empresas con más de 50 empleados deberán contar con un Plan de Igualdad y adoptar medidas para garantizar la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal LGTBI.

Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Es obligatorio un acuerdo individual de trabajo a distancia que recoja las condiciones del mismo. Este acuerdo será reversible con un preaviso de 15 días. Se deja de exigir un mínimo del 40% de trabajo presencial si así se pacta con la persona trabajadora o con los representantes de los trabajadores, tal y como se establece en el artículo 45.4.

Además de proporcionar los medios necesarios para trabajar, si el trabajador lo solicita y existe un informe favorable del servicio de prevención, deberá entregarse una silla ergonómica homologada y reposapiés. Se proporcionarán teclado, ratón y pantalla, o se abonará una cantidad de 80€. La empresa pagará 1,64€ por día de teletrabajo para compensar los gastos durante el año 2025 y 1,68€ por día durante 2026.







Únete a más de 22 000 empresas que gestionan su nómina con confianza




Solicita una demo →

Sin precios ocultos.

Heura · YEGO · fever · FLAIXFM · Doctoralia

Payfit