

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS (1999-2006)

PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Sevilla

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO

*Profesor Colaborador Doctor de Derecho del Trabajo*  
*y de la Seguridad Social.* Universidad de Cádiz

## **EXTRACTO** Palabras Clave: Negociación Colectiva, contenido, Oficinas y despachos

Como consecuencia de su proceso de adaptación a las transformaciones económicas, sociales y organizativas producidas en los últimos años, la negociación colectiva del sector de oficinas y despachos ha visto desmembrarse su ámbito natural –sustancial– de aplicación en un conjunto de múltiples unidades negociales específicas. El que inicialmente parecía iba a convertirse en el macrosector por excelencia del sector de servicios ha pasado a ser el “hermano” pobre de la familia negocial de este rama de actividad, un sector residual, segunda malla de protección para evitar y cubrir eventuales vacíos de negociación. Las características estructurales del sector, con predominio de microempresas y organizaciones de representación de intereses colectivos con grandes dificultades para alcanzar la legitimidad suficiente para suscribir acuerdos de eficacia general han condicionado en gran medida el panorama actual, en el que predominan los convenios provinciales, sin presencia de mecanismos de articulación convencional y con una notable utilización de la figura de la extensión de convenios como mecanismo habitual de cobertura de vacíos negociales. El intenso apego de los sujetos negociadores a la Ordenanza condiciona notablemente el contenido negocial, pobre y escasamente innovador, anclado en viejas tendencias que, a la postre, induce a la adaptación vía individualización de las relaciones laborales. La posibilidad de alcanzar un convenio colectivo general estatal, de carácter marco, sería una alternativa Razonable que daría respuesta y solución a muchos de los problemas actuales del sector.

## **ABSTRACT** Key Words: Collective Bargaining, content and Regulation of workers in Companies

As a result of the adaptation process of social, economic, and organisational transformation produced in the past years, the private sector collective bargaining cornerstone has been broken. At first, the service sector seemed that it would have been converted into the excellence “macro-sector” but now, collective bargaining in this area has just turned out to be the “poor brother” left behind, containing secondary elements to cover real bargaining gaps and deficiencies.

The current scenario has predominantly provincial agreements, without conventional mechanisms and without a notably figure of agreement as a mechanism of extension of coverage for regular national gaps. Therefore, the sector current characteristics with the PYMES–*Pequeña y media empresa*– (small and medium enterprises) and organisation collective interest, have great difficulties to reach sufficient legitimacy to subscribe efficient agreements that would ever influence the current scenario.

The Regulation of workers in Companies from 1972 (*Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 1972*) affects the bargaining process, which is basically poor, lacks innovation, and is totally old fashioned. Turn out to be translated into the individualisation of labour relations. To reach a macro State level general collective bargaining, would be an alternative solution that could give an answer and providing solution to many of the current problems of the collective bargaining within the sector.

## ÍNDICE

1. LA DEFINICIÓN DEL SECTOR: UN MACROSECTOR DE CARÁCTER RESIDUAL
  - 1.1. La noción sustancial de “oficinas y despachos” y su acepción en la realidad negocial
  - 1.2. La envolvente influencia de la Ordenanza de 1972
2. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
  - 2.1. La diversificación convencional entre los genéricos convenios de oficinas y despachos y los convenios de subsectores específicos
  - 2.2. Unidades negociales y mecanismos de articulación
  - 2.3. La importancia de la figura de la extensión de convenios
  - 2.4. Propuestas de futuro
3. EL CONTENIDO NEGOCIAL
  - 3.1. La pobreza de las cláusulas convencionales
  - 3.2. Una notable propensión a la individualización de las relaciones laborales
  - 3.3. El débil seguimiento de los AINC
4. A MODO DE CONCLUSIÓN

## 1. LA DEFINICIÓN DEL SECTOR: UN MACROSECTOR DE CARÁCTER RESIDUAL<sup>1</sup>

### 1.1. La noción sustancial de “oficinas y despachos” y su acepción en la realidad negocial

El sector de oficinas y despachos, considerado en sentido amplio y en sentido material, dista mucho de presentar hoy una imagen homogénea. De hecho, sus contornos no están del todo delimitados, dado que sólo de modo muy vago, abstracto y general este sector puede identificarse con la realización de una actividad productiva determinada. En un principio, su punto de referencia parecía ser más bien el lugar donde la actividad se lleva a cabo: la oficina o el despacho; si se profundiza algo más en el criterio de la actividad realizada se llega a la conclusión de que ésta no viene determinada por el carácter del servicio producido –aunque en todo caso se trata de un servicio y no de un bien material–, sino más bien por la concurrencia de unos determinados procesos de trabajo de carácter administrativo y en gran medida de tipo “transaccional”, basado en operaciones rutinarias sobre la información codificada.

<sup>1</sup> El presente artículo está basado y reproduce en gran parte el análisis y conclusiones obtenidas en dos informes realizados por encargo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre la negociación colectiva en el sector de Oficinas y Despachos, dirigidos por el profesor Cruz Villalón; el primero, publicado en un libro conjunto sobre la negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas y despachos, y el segundo, actualización del anterior, incluido en la página web de la CCNCC. Véase, AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas y despachos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, págs. 194 y ss. y AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), La Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006), <http://www.mtas.es/empleo/ccncc/descargas/Oficinas-despachos-2007.pdf>.

Dado que la actividad administrativa constituye uno de los elementos característicos de la sociedad postindustrial donde predomina la ocupación en el sector servicios, no es extraño que la delimitación de lo que deba entenderse como sector de oficinas y despachos aparezca en un primer momento como algo inabarcable. De un lado, muchas empresas que no son oficinas ni despachos presentan una cierta carga administrativa, que no está descentralizada a otras entidades y que será más significativa cuanto mayor sea la dimensión de la organización productiva; ello implica que en todos o en casi todos los sectores (sectores industriales, de construcción, transportes, incluso de la agricultura) pueden aparecer procesos productivos que se perciban como trabajos propios de “oficina”. De otro lado, las entidades especializadas en estas formas de trabajo o caracterizadas esencialmente por ellas pueden abarcar un número ingente de actividades que en algunos casos presentan notables especificidades: entidades financieras, aseguradoras, Administraciones Públicas, consignatarias de buques, despachos de profesionales jurídicos, consultorías de todo tipo, empresas de trabajo temporal o selección de personal, intermediarios comerciales, empresas de *software*, asociaciones civiles o religiosas, sindicatos u organizaciones empresariales, partidos políticos, etc.<sup>2</sup>

En definitiva, las “oficinas y despachos” parecen constituirse como un “macrosector” que podría llegar a abarcar en un momento dado al sector servicios en su totalidad e incluso extenderse a determinados procesos productivos presentes en otros sectores. No cabe duda que las conexiones en las formas de trabajo pueden plantear retos y problemas comunes a todos estos ámbitos –por ejemplo, los derivados de la introducción progresiva de las tecnologías de la información y comunicación en las últimas décadas– e incluso podrían estructurar regulaciones convencionales similares hasta cierto punto.

Y si la anterior pudiera ser la situación a la que conduce el entendimiento sustancial del significado “oficinas y despachos”, el discurrir del proceso de negociación colectiva deriva en un panorama muy diverso, que termina por convertir el macrosector en un conjunto desintegrado de unidades específicas en el que la raíz unificadora de la actividad de oficinas sólo de forma residual entra en aplicación en tanto no se alcance el subsector propio. Expliquemos algo más estas aseveraciones.

Generalmente, los distintos sectores productivos que conforman los ámbitos funcionales de la negociación colectiva se definen por razón de los bienes o servicios producidos, con mayor o menor nivel de generalidad, en función de cuál sea la voluntad de las partes al concretar las distintas unidades de negociación; así pues, si la definición de un sector es amplia, abarcará a todo

<sup>2</sup> Cfr. la definición del sector amplia del sector con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (por ejemplo, epígrafes 65, 66, 67, 70, 74, 75).

un conjunto de bienes o servicios relacionados entre sí, aún cuando las empresas destinatarias del convenio tendieran a especializarse en determinados bienes o servicios o en determinadas fases del proceso de producción.

Ahora bien, la amplitud de un hipotético sector de “oficinas y despachos” rebasa el supuesto anteriormente mencionado, por cuanto no se refiere a distintas fases de un mismo proceso productivo y ni siquiera a distintos bienes o servicios que presenten una relación estrecha entre sí, aún siendo producidos por empresas distintas. Ciertamente, ninguna entidad que pueda ser definida como una “oficina” o “despacho” se encarga directamente de la extracción de materias primas ni de la fabricación de bienes (salvo que incluyamos las editoriales, periódicos y otras entidades que operan sobre información codificada para su plasmación en algún soporte material); desde luego, todas las oficinas producen servicios –aunque, desde otra perspectiva, tales servicios pueden coadyuvar a la elaboración de bienes diversos–; estos servicios, sin embargo, no presentan ninguna conexión entre sí más allá de esta caracterización. Por otra parte, el argumento también puede plantearse en sentido contrario, esto es, prácticamente cualquier servicio puede ser prestado al usuario o consumidor, al menos en su mayor parte, en una oficina o un despacho.

Así pues, el criterio para delimitar el sector de oficinas y despachos no es el de la actividad realizada ni el del carácter del servicio productivo; más bien parece que el rasgo distintivo que delimita la categoría es un elemento “geográfico”, “topográfico”, referido a la naturaleza de la entidad productiva; esto es, a primera vista estará incluida en el sector toda actividad realizada “en una oficina o despacho”. La propia definición de estos conceptos presenta una cierta ambigüedad; en términos generales podría decirse que una “oficina” es un término más genérico, que se refiere a un lugar donde trabajan empleados produciendo cualquier servicio inmaterial, mientras que un “despacho” parece referirse más bien a la oficina encargada de gestiones profesionales<sup>3</sup>.

Un examen más profundo sobre esta intuición inicial acerca de la delimitación del sector mediante criterios “geográficos” nos muestra otros dos criterios –si bien igualmente imprecisos–, presentes en la propia noción de “oficina”, cuya importancia en la definición del sector es desigual:

<sup>3</sup> Véase la definición de “oficina” en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: “1. f. Local donde se hace, se ordena o trabaja algo. 2. f. Departamento donde trabajan los empleados públicos o particulares. 3. f. Laboratorio de farmacia. 4. f. Parte o lugar donde se fragua y dispone algo no material [...]” y compárese con la de “despacho”: “1. m. Acción y efecto de despachar [abreviar y concluir un negocio u otra cosa]. 2. m. Local destinado al estudio o a una gestión profesional. 3. m. Organización que realiza esa gestión. Despacho de abogados. 4. m. Mobiliario de este local. 5. m. Tienda o parte del establecimiento donde se venden determinados efectos [...]”

El criterio de menor importancia en la actualidad es el de la identificación de los trabajadores destinatarios de los convenios. Por diversas razones, los sistemas modernos de relaciones laborales se han construido sobre el prototipo del “obrero” manual, trabajador “de cuello azul”, que contrastaba con la figura del “empleado” administrativo, “oficinista” o trabajador “de cuello blanco” cuyo perfil sociológico difería en bastantes aspectos respecto del proletariado industrial. Esta distinción ha afectado en muchos países a la organización sindical, así como a la regulación jurídica<sup>4</sup> aunque está perdiendo bastante importancia a medida que el empleado del sector servicios se va convirtiendo progresivamente en el prototipo de trabajador asalariado en las sociedades post-industriales. Así, pues, de manera muy inexacta, los convenios de oficinas y despachos se dirigen principalmente hacia los “empleados”, mientras que los de otros sectores siguen más claramente el modelo de “obrero manual”; ciertamente, esta tendencia era más visible en la Ordenanza de Oficinas y despachos de 1972<sup>5</sup>, como más adelante analizaremos, que se aplicaba con carácter residual a estos empleados administrativos cuando prestaban servicios en otros sectores de la economía que no estaban cubiertos por otras Ordenanzas, pero, esta aplicación residual continúa teniendo alguna significación.

El segundo criterio es el de mayor importancia; una oficina se define en realidad por los procesos de trabajo que se llevan a cabo en su seno: tareas administrativas y de gestión que normalmente tienen un carácter “transaccional”, es decir, operan con información codificada por medio de rutinas mecánicas relativamente estandarizadas. Ciertamente, la correspondencia entre estas tareas y las oficinas no es absoluta: de un lado, no todo el trabajo que se desarrolla en las oficinas tiene un carácter puramente administrativo; de otro lado, prácticamente toda organización productiva moderna requiere un cierto volumen de tareas administrativas y de gestión (volumen que guarda una correlación positiva con la dimensión de la empresa); algunas de estas tareas se descentralizan a entidades especializadas, pero es frecuente en todos los sectores productivos que un número elevado de empresas, especialmente las más grandes, mantengan dentro de la organización determinadas labores de carácter administrativo.

Así pues, a grandes rasgos, la inclusión de las empresas en este sector debe sustentarse más bien en el predominio de las tareas administrativas de carácter transaccional en los procesos productivos; una empresa podrá ser considerada como una “oficina” cuando estos procesos productivos sean preponderantes

<sup>4</sup> En nuestro país seguramente la distinción más importante sea la división en “colegios” en lo que refiere a las elecciones –y a la composición– del Comité de Empresa, de acuerdo con el art. 71.1 ET.

<sup>5</sup> Orden de 31 de octubre de 1972, BOE de 14 de noviembre.

—como sucede, por ejemplo en una gestoría de personal—, o, al menos, cuando su incidencia sea especialmente significativa: así, en una empresa de venta y alquiler de inmuebles los trabajos administrativos y comerciales pueden ser igualmente significativos pero la importancia de los primeros les confiere el carácter de “oficina” (hay que tener en cuenta, en todo caso, que los adelantos tecnológicos en términos generales están reduciendo el volumen del trabajo “transaccional” en todos los sectores). Con esta definición amplia, prácticamente todos los subsectores del sector servicios pueden encajar en esta noción: quedarían fuera de ella en la mayor parte de los casos, no obstante, un cierto número de actividades como la hostelería, los espectáculos, las actividades recreativas, la formación y enseñanza, la limpieza, las tintorerías y lavanderías, la seguridad, los servicios sanitarios y de cuidados personales, el mantenimiento y reparación de maquinaria, los transportes, las peluquerías o centros de belleza, los gimnasios, las pompas fúnebres, así como una amplia sección de actividades comerciales, especialmente aquellas dedicadas al comercio de bienes o cuya labor de intermediación no tenga una carga importante de gestión y administración.

Definido de esta manera tan amplia, el macro-sector de oficinas y despachos presenta una alta heterogeneidad; existe un gran número de actividades empresariales —ordenadas en la Clasificación Nacional de Actividades Empresariales en epígrafes diversos— donde el trabajo administrativo es dominante o presenta una gran importancia, pero su regulación convencional no está articulada ni organizada de manera unitaria.

En el actual sistema de relaciones laborales, existen una serie de convenios genéricos de oficinas y despachos, casi exclusivamente de carácter sectorial provincial, que operan como “colchón de seguridad” para evitar vacíos de cobertura. Fuera de este grupo de convenios queda un gran número de actividades empresariales: algunos de estos “subsectores” se han percibido tradicionalmente como sectores separados y se han regulado de manera distinta debido a sus propias especificidades y a las diferencias existentes en la capacidad de organización sindical. Otros se han ido desgajando progresivamente de la matriz de los convenios genéricos, generalmente a causa de la mayor fuerza sindical en estas unidades de negociación, o simplemente de la aparición de interlocutores con cierta representatividad. Sobre ello volveremos después.

## 1.2. La envolvente influencia de la Ordenanza de 1972

La regulación heterónoma de las relaciones de prestación de servicios en oficinas y despachos no ha sido ajena a las transformaciones sociales, económicas y productivas que se han ido produciendo en el sector, como el análisis

del ámbito aplicativo de las Ordenanzas de Oficinas y Despachos pondrá de manifiesto. Ordenanzas, significativamente la última de las vigentes, la de 1972, que, por otro lado, han influido notablemente a la negociación colectiva a la hora de delimitar el ámbito funcional y personal de los convenios del sector.

La Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972 determinaba su ámbito de aplicación en atención a dos criterios alternativos, directamente ligadas a la circunstancia de tratarse o no de actividades sujetas a regulación específica. En el primer caso, la Ordenanza resultaba aplicable a las relaciones de trabajo en oficinas y despachos que no estuvieran recogidas en esa reglamentación particular, siempre que se refiriera a profesionales reseñados en la propia Ordenanza; profesionales que, de acuerdo con el art. 8 de la Ordenanza, representaban un amplio elenco de colectivos, desde el grupo superior de los titulados hasta el de los trabajadores subalternos y de oficios varios (conserjes, ordenanzas, botones, encargados, mozos y peones...). En este primer supuesto, la Ordenanza parecía acoger un criterio “topográfico”, de tal manera que la circunstancia de prestar servicios en un lugar determinado, una oficina o despacho, resultaba determinante, al margen de la concreta función desempeñada, que, como hemos señalado, podía ser muy diversa. Es decir, tratándose de actividades cuya autonomía les hubiera permitido gozar de una normativa propia, la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972 sólo sería de aplicación residual, en tanto la regulación particular y específica no contemplara las relaciones de trabajo que se desarrollasen en las oficinas y despachos<sup>6</sup>.

Por el contrario, en el segundo supuesto, es decir, en el de los sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación u Ordenanza de Trabajo, la Ordenanza de Oficinas y Despachos abandonaba su carácter residual, si bien se alejaba igualmente de su vocación general y topográfica, pues sólo era aplicable a los profesionales pertenecientes a unos concretos grupos (Administrativos, Técnicos de Oficinas y Especialistas de Oficinas). De esta forma, la Ordenanza adquiría cierto matiz funcional, o, en otras palabras, configuraba su ámbito de aplicación, y con ello el sector de actividad en cuestión, sobre la base del desempeño de unas concretas labores o cometidos, a saber, los realizados por los trabajadores pertenecientes a determinados grupos profesionales<sup>7</sup>;

<sup>6</sup> Literalmente el art. 3 de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972, bajo el título “ámbito funcional y personal”, establecía en su letra a) “La presente Ordenanza regula las relaciones de trabajo en las Oficinas y Despachos en aquellas actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa”.

<sup>7</sup> La letra b) del art. 3 de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972 disponía: “Asimismo regula la actividad laboral de los profesionales de los grupos 2º, 3º y 4º del artículo 8 de esta Ordenanza [Administrativos, Técnicos de Oficinas y Especialistas de Oficinas] que presten servicios a empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación u Ordenanza de Trabajo”.

tareas cuyo denominador común era la circunstancia de realizarse, en esencia, en una oficina o despacho.

Tal dualidad delimitadora<sup>8</sup>, que en la práctica oscurecía y dificultaba la correcta interpretación de la extensión aplicativa de a Ordenanza de 1972, representaba una importante novedad en relación con su antecesora, la Reglamentación de 1948<sup>9</sup>, y de alguna forma evidenciaba una clara voluntad de dar respuesta a las transformaciones económicas y organizativas que se estaban produciendo en las relaciones de trabajo en oficinas y despachos. En efecto, la Reglamentación de 1948 incorporaba en su ámbito de aplicación a todos los trabajadores, tanto si realizaban funciones técnicas o administrativas, como de esfuerzo físico o de atención, que prestaran servicios en oficinas y despachos que no estuvieran comprendidas en una Reglamentación Nacional de Trabajo<sup>10</sup>, lo que parecía reflejar una realidad económica y productiva en la que existía una identificación casi total entre la oficina y despacho como entidad espacial, la empresa como organización autónoma y la actividad de producción de bienes y prestación de servicios que esta última desarrollaba. Pero esa equivalencia se diluía y desmembraba en el contexto económico y social en el que la Ordenanza de 1972 se insertaba, donde la actividad en la oficina y despacho podía ser una de tantas dentro de una organización empresarial de prestación de servicios más genéricos y diversos. De alguna forma, la Ordenanza de 1972, y la determinación de su ámbito de aplicación así lo demuestra, era consciente de la nueva realidad, en la que, en muchas ocasiones, la actividad llevada a cabo en el seno de una oficina o despacho alcanza tal importancia económica que es capaz por sí misma de configurar un subsector propio. Pero en la que, al mismo tiempo,

<sup>8</sup> Véase, AA. VV., *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas...*, op. cit. págs. 164 y ss., donde se califica el modelo de aplicación escogido por la Ordenanza de 1972 como de “franja residual”, de tal manera que las disposiciones de la misma funcionaban a modo de regulación escoba que recogía todos los ámbitos que, por razones diversas, no encajaban en ninguna regulación vigente, aunque siempre sobre la base de un acogimiento parcial, sólo para ciertos profesionales.

<sup>9</sup> Orden de 21 de abril de 1948, BOE de 3 de junio, que aprobaba la Reglamentación Nacional de Trabajo para Oficinas y Despachos. Su antecedente fue la Orden de 31 de diciembre de 1945, BOE de 5 de enero de 1946, que aprobada las Bases de Trabajo para las actividades no reglamentadas.

<sup>10</sup> Los artículos 1 y 2 de la Orden de 21 de abril de 1948 señalaban lo siguiente: “Artículo 1. La presente Reglamentación, que afecta a todo el territorio nacional, incluyendo las plazas de soberanía del norte de África, regula las relaciones de trabajo en las Oficinas y Despachos que no estén comprendidas en una Reglamentación Nacional de Trabajo, quedando afectadas por estas normas las Oficinas y despachos que vinieran rigiéndose hasta el momento por la Orden de 31 de diciembre de 1945 sobre actividades no reglamentadas. Artículo 2. Como normal general se aplicarán estas Ordenanzas a los trabajadores todos que presten servicios en las oficinas y despachos a que se refiere el artículo anterior, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención...”.



hay que dar cobertura a aquellos profesionales que desempeñan sus funciones en un espacio físico determinado y singular y con unos instrumentos particulares; trabajadores que si bien en un momento anterior sirvieron para identificar al entero sector de oficinas y despachos, uniforme y homogéneo, ahora podían desarrollar sus funciones en el marco de actividades o subsectores muy diversos. Semejante regulación, sin parangón en el panorama normativo de la época, venía a significar, en última instancia, una ruptura del principio de unidad de empresa tan característico de la época franquista.

## **2. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **2.1. La diversificación convencional entre los genéricos convenios de oficinas y despachos y los convenios de subsectores específicos**

La evolución de la negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos es en buena medida reflejo y consagración de los criterios y tendencias que el cambio normativo de la Ordenanza de 1972 respecto a su predecesora vino a significar. El genérico sector de oficinas y despachos surge con la pretensión histórica inicial de constituir un nivel relevante y de considerable aplicación numérica a un alto número de trabajadores. En sede teórica nace con la voluntad de convertirse en el convenio colectivo por excelencia del sector servicios, sector de la actividad económica en emergencia cuando aparece este nivel negocial a mediados del presente siglo. Y así, a diferencia de la habitual división–funcional por sectores de la negociación colectiva en atención al referente unitario del tipo de bienes o servicios que prestan las empresas en él integradas, en el caso del sector de oficinas y despachos, más que atender a la actividad propiamente dicha, lo que se tomaría como referencia sería el lugar donde se realiza la prestación laboral. En realidad se trataría de configurar, como señalábamos al inicio de este artículo, un “macrosector”, en el que se englobaría el conjunto del sector terciario de la economía, incluyendo dentro de su ámbito a cuantas empresas y trabajadores pertenezcan al sector servicios, con independencia de cual sea su concreta actividad negocial. En otras palabras, se estaría creando una unidad negocial cuyo resultado sería una especie de convenio colectivo de «actividades diversas» dentro del sector servicios de la economía.

A tenor de todo lo anterior, si nos situamos en un panorama de una sociedad y economía postindustrial, donde el porcentaje más elevado con diferencia de la población asalariada se concentra en el sector servicios, cabría presumir que el convenio colectivo sectorial de oficinas y despachos adquiriría con el paso del tiempo un protagonismo predominante en el conjunto de nuestro

sistema de negociación colectiva. Y, sin embargo, un análisis pausado del conjunto de las piezas que componen nuestra actual estructura negocial evidencia todo lo contrario. La evolución práctica del sector en cuestión ha derivado a la situación inversa: poco a poco, el genérico sector de oficinas y despachos se ha ido desvalorizando, tanto en lo que refiere al número de empresas y trabajadores afectados, como al contenido de lo pactado en sus cláusulas. Paulatinamente, ha ido retrocediendo en importancia, hasta convertirse en un sector marginal, progresivamente depauperado en el marco de la negociación colectiva en el sector servicios.

La explicación principal ya la apuntábamos al inicio de este trabajo cuando aludíamos a las dificultades de identificación del sector. El desarrollo progresivo de ciertas actividades que en términos conceptuales podrían ligarse a las propias de oficinas y despachos ha dado lugar a la aparición de unidades negociales específicas, propias, autónomas que, como tales, han escapado de la cobertura convencional de un genérico convenio de oficinas y despachos.

De esta forma, en el panorama normativo convencional actual, junto a los denominados convenios colectivos de oficinas y despachos, que operan como “colchón de seguridad” para evitar vacíos de cobertura, conviven convenios de actividades muy diversas que podrían integrarse en un concepto amplio de oficinas y despachos –y, como tales, regularse por dichas normas convencionales de no existir regulación propia–, tales como los convenios de empresas consultoras de planificación, de empresas de ingeniería y estudios técnicos, de gestorías administrativas, de oficinas de estudios técnicos y delineantes, de despachos de graduados sociales, de oficinas de importación y exportación, de agencias de viajes, de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, de cajas de ahorros, de oficinas de importación y exportación, de entidades bancarias, de sociedades cooperativas de crédito, de empresas de mediación en seguros privados, de establecimientos financieros de crédito, de empresas exportadoras de mercados particulares, de consignatarios de buques y transitarios, etc.

Algunos de estos “subsectores” se han percibido tradicionalmente como sectores separados y se han regulado de manera distinta debido a sus propias especificidades y a las diferencias existentes en la capacidad de organización sindical. Otros, los más numerosos – lo que en definitiva explica la situación actual de la negociación colectiva en el sector–, se han ido desgajando progresivamente de la matriz de los convenios genéricos, generalmente a causa de la mayor fuerza sindical en estas unidades de negociación, o simplemente de la aparición de interlocutores con cierta representatividad.

En todo caso, este fenómeno de configuración de marcos específicos de negociación para actividades que podrían enmarcarse globalmente en el sector de oficinas y despachos no parece haberse estabilizado. Al contrario, han conti-

nuado apareciendo convenios que se aplican a determinadas actividades que anteriormente se encontraban enmarcadas en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 1972, allí donde ha podido constituirse un interlocutor sindical de cierta fuerza<sup>11</sup> o un interlocutor empresarial menos difuso que en el caso de los convenios genéricos; en ocasiones sin que las peculiaridades de la actividad sean, a nuestro juicio y en términos generales, lo suficientemente significativas como para justificar una regulación diferente de las condiciones de trabajo.

## 2.2. Unidades negociales y mecanismos de articulación

Una primera observación de los ámbitos de negociación presentes en el sector, que por oposición a esos otros subsectores singulares que van apareciendo, denominaremos genérico de oficinas y despachos, pone de manifiesto, por lo que al ámbito territorial respecta, una clara opción a favor del nivel provincial de negociación. Es esta una pauta que se mantiene y pervive a lo largo de los años<sup>12</sup>, y que evidencia, amén de una absoluta inamovilidad de la estructura negocial respecto de lo que fue su origen histórico, un gran desinterés de los agentes sociales por afrontar procesos negociales de ámbitos diversos, particularmente de carácter estatal<sup>13</sup>.

La práctica totalidad de los convenios vigentes<sup>14</sup> son provinciales, con la única excepción del convenio de Cataluña. Si bien es cierto que a este último se unen otros que se autocalifican como de comunidad autónoma (léase Islas Baleares o Murcia), no lo es menos que se trata de convenios aplicables a Comunidades Autónomas uniprovinciales.

<sup>11</sup> Como ya señalamos en su momento, “allí donde se logra concentrar un mínimo de fuerza sindical, se tiende a crear una actividad sindical independizada del resto y, a través de la misma, lograr constituir una unidad negocial independiente para subactividades muy pequeñas dentro del conjunto del sector de oficinas y despachos”, AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas*, op.cit., pág. 190.

<sup>12</sup> Así se constató en el Informe del año 2000 y así se vuelve a deducir del análisis de los convenios vigentes en 2006.

<sup>13</sup> Muy distinta se antoja la situación en lo que respecta a esos otros subsectores que se han ido configurando como satélites del sector genérico de oficinas y despachos. Así, por ejemplo, en relación a los convenios colectivos de entidades financieras (banca privada, establecimientos financieros de crédito, cajas de ahorros, sociedades cooperativas de crédito, sociedades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, empresas de mediación de seguros privados), la mayor capacidad negociadora y de presión de sus representantes ha propiciado la frecuente aparición de convenios sectoriales de ámbito estatal. Cfr. AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006)*, op. cit., págs. 15 y ss.

<sup>14</sup> La mención temporal va referida al momento de cierre del estudio “La Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006)”, incluyéndose al final del mismo un Anexo con la lista de convenios vigentes en dicha fecha y que aquí citamos. Cfr. <http://www.mtas.es/empleo/ccncc/descargas/Oficinas-despachos-2007.pdf>.

Desde otra perspectiva, la relación de convenios colectivos de oficinas y despachos vigentes da cobertura reguladora a 43 de las 50 provincias existentes (dejando al margen las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla), lo que deja sin norma convencional aplicable a las provincias de Álava, Castellón<sup>15</sup>, Cuenca, Guadalajara, Orense, Soria y Toledo. Si a ello unimos la inexistencia de un acuerdo sectorial –siquiera marco– nacional, la pérdida de vigencia del Acuerdo de Cobertura de Vacíos y la ínfima presencia de convenios de empresa –debido al carácter microempresarial del sector que impide la existencia de sujetos con la legitimidad suficiente para negociar–, el resultado no es otro que la constatación de espacios carentes de regulación autónoma.

Por lo que concierne al ámbito funcional negocial, esa dualidad delimitadora de su ámbito aplicativo que comentábamos al analizar la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972, parece seguir estando muy presente en la mente de los sujetos negociadores. De los convenios vigentes<sup>16</sup>, casi la mitad de ellos contiene una expresa alusión a la Ordenanza de 1972 a la hora de definir su ámbito de aplicación, y la realizan en términos tales que recuerdan grandemente aquella duplicidad<sup>17</sup>. Las opciones más habituales son las de prever la aplicación del convenio en cuestión a las relaciones laborales en empresas regidas por la Ordenanza de Oficinas y despachos<sup>18</sup>, o en empresas encuadradas en actividades reguladas por la Ordenanza de Oficinas y Despachos<sup>19</sup>, o en empresas de oficinas y despachos<sup>20</sup>, o en empresas incluidas en el ámbito personal y funcional de la Ordenanza<sup>21</sup>, o en empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza<sup>22</sup>, o en empresas que se rigen por la Ordenanza Laboral<sup>23</sup>, o en empresas y trabajadores de las mismas comprendidos en el ámbito funcional de la Ordenanza de 1972<sup>24</sup>, o en todas las actividades que se

<sup>15</sup> La STSJ de la Comunidad Autónoma de Valencia de 27 de junio de 2005, declaró nula la referencia que el art. 2 del I Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de las provincias de Castellón y Valencia (BOGV 08/06/2001) hacía a Castellón, reduciendo su ámbito territorial a la provincia de Valencia.

<sup>16</sup> Reiteramos, vigentes en la fecha de cierre del citado estudio “La Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006)”.

<sup>17</sup> Una detallada exposición de los ámbitos aplicativos de los convenios de oficinas y despachos puede verse en las Tablas sistemáticas que se recoge como Anexo en AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006)*, op. cit., págs. 207 y ss., en <http://www.mtas.es/empleo/ccncc/descargas/Oficinas-despachos-2007.pdf>.

<sup>18</sup> CC Oficinas Asturias/1996.

<sup>19</sup> CC Oficinas Galicia/2003; CC Oficinas Lugo/2001; CC Oficinas Pontevedra/1995; CC Oficinas Zamora/2005.

<sup>20</sup> CC Oficinas Cádiz/2006.

<sup>21</sup> CC Oficinas Ávila/2004.

<sup>22</sup> CC Oficinas Jaén/2005; CC Oficinas Málaga/1990.

<sup>23</sup> CC Oficinas Zaragoza/2004.

<sup>24</sup> CC Oficinas Huelva/2005.

rigen por la Ordenanza de oficinas y despachos<sup>25</sup>, o en empresas y trabajadores técnicos que se rigen por la Ordenanza Laboral<sup>26</sup>, o en todas las oficinas y despachos<sup>27</sup>. Estas cláusulas parecen reproducir ese primer supuesto de delimitación de su ámbito aplicativo que la Ordenanza de 1972 realizaba en atención a parámetros geográficos de prestación de servicios en una oficina o despacho, pues a la citada configuración del ámbito funcional del convenio se suele añadir una determinación omnicomprendiva del conjunto de trabajadores afectados, sin distinción de categorías o grupos profesionales concretos; en definitiva, de acuerdo con un criterio clásico de unidad de empresa. Criterio, por lo demás, que, como apuntábamos, no siempre ha gozado de vigencia absoluta y general en este sector<sup>28</sup>.

Cuando se opta por no mencionar de forma explícita la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 1972 en la delimitación del ámbito funcional del convenio, la situación, no obstante, tampoco es muy distinta, pues en frecuentes ocasiones lo que se hace es reproducir alguno de los criterios que en la Ordenanza se utilizaban como referentes, básicamente el relativo a tratarse de relaciones laborales en empresas del sector de oficinas y despachos<sup>29</sup>; aunque tampoco faltan ejemplos en los que la aplicación de la correspondiente norma convencional va referida a los trabajadores que realicen como actividad principal la de oficinas y despachos y servicios de tipo administrativo en general<sup>30</sup>, en línea con esa variante applicativa de la Ordenanza fundamentada en criterios de tipo funcional .

La situación descrita, con generalizado desarrollo de unidades negociales provinciales, carencia de convenios empresariales y notable desinterés por afrontar procesos negociales de ámbitos territoriales superiores, da lugar a una casi total ausencia de fórmulas de coordinación y articulación entre niveles negociales diversos. Las únicas referencias a otras unidades de negociación –con remisión a otros sectores o a otros convenios de empresa– lo son a los meros efectos de indicar que los trabajadores afectados por el convenio provincial de oficinas y despachos en cuestión son aquellos que presten servicios para empresas “cuyo sector o subsector no se encuentre afectado por otro convenio”, de tal forma que el convenio colectivo provincial de oficinas y despachos se

<sup>25</sup> CC Oficinas Palencia/2005.

<sup>26</sup> CC Santa Cruz de Tenerife/1976.

<sup>27</sup> CC Oficinas Valladolid/2003.

<sup>28</sup> Véase, AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La Negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas*, op. cit. págs. 178–179.

<sup>29</sup> CC Oficinas Madrid/2005; CC Oficinas Murcia/2006; CC Oficinas Navarra/2005; CC Oficinas Cáceres/2005; CC Oficinas Cádiz/2006; CC Oficinas Guipúzcoa/2001; CC Oficinas Las Palmas/2002; CC Oficinas Salamanca/2004; CC Oficinas Valladolid/2003.

<sup>30</sup> CC Oficinas Cataluña/2004.

convierte en una unidad residual, garantía última para la cobertura de hipotéticos vacíos negociales. El escenario recuerda notablemente al existente durante la vigencia de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972, en el que las disposiciones de ésta funcionaban como una especie de regulación escoba, que afectaban y cubrían todos aquellos ámbitos que no encajaban ni contaban con una regulación específica<sup>31</sup>.

Justamente, es en relación con el proceso de segregación de actividades y constitución de unidades específicas respecto del sector matriz de oficinas y despachos, donde, en ausencia de previsiones convencionales sobre el particular, podrían producirse conflictos de concurrencia<sup>32</sup>. En muchos casos, esa disociación presenta una cierta uniformidad por cuanto se lleva a cabo mediante convenios sectoriales estatales, de manera que la segregación opera al mismo tiempo en todo el territorio nacional. Tal es el caso de las empresas consultoras<sup>33</sup>, de las empresas de ingeniería y estudios técnicos<sup>34</sup>, de los despachos de técnicos tributarios<sup>35</sup>, de las gestorías

<sup>31</sup> Ejemplo paradigmático de cuanto venimos exponiendo lo encontramos en el art. 2 CC Oficinas Salamanca/1998 –repetido en el art. 2 CC Oficinas Salamanca/1999–, que, al regular su ámbito personal de aplicación indicaba: “Quedan afectados por este convenio todos los trabajadores de aquellas empresas a las que se refiere el artículo anterior, cuyo sector o subsector al que pertenezcan no se encuentre afectado por otro Convenio en el día de la fecha, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, teniendo, en consecuencia, este Convenio carácter residual y excluyente dentro de las distintas actividades de oficinas y despachos”. Con el paso de los años la tajante alusión a la aplicación residual del convenio provincial de Oficinas y Despachos ha desaparecido, pero se sigue manteniendo esa referencia expresa al dato de que la empresa no este afectada por convenio de sector o subsector diverso. Cfr. CC Oficinas Salamanca/2001; CC Oficinas Salamanca/2005. En similar sentido, CC Oficinas Madrid/2005; CC Oficinas Ávila/2004; CC Oficinas Cáceres/2005; CC Oficinas Cádiz/2006; CC Oficinas Granada/2005; CC Oficinas Palencia/2005; CC Oficinas Zaragoza/2004.

<sup>32</sup> La prueba más evidente de la conflictividad que esta situación ha originado es el elevado número de consultas formuladas a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos acerca del alcance aplicativo de convenios colectivos funcionalmente próximos. Véase, AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas...*, op. cit. págs. 176–177.

<sup>33</sup> Convenio Colectivo Estatal de empresas Consultoras de Planificación, de Organización de Empresas y Contable (BOE 25/06/2004) (el XV Convenio se ha firmado el 28 de noviembre de 2006). Podría solaparse con el Convenio Colectivo de Despachos profesionales y empresas dedicadas a asesoría fiscal y contable particulares de Vizcaya (BOP 01/07/1993).

<sup>34</sup> Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 20/09/2005), Convenio Colectivo de Oficinas de Estudios Técnicos de Murcia (BORM 24/10/2006). Debe tenerse en cuenta que existe un gran número de convenios de empresa aplicables a entidades dedicadas a la ingeniería, cuya adscripción al sector no siempre es clara, por cuanto a veces pueden incluir actividades de producción de bienes materiales.

<sup>35</sup> Convenio Colectivo Estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE 29/07/2005); el primer convenio estatal es de 1999; antes de que éste apareciera, existían dos de ámbito autonómico: así el de Cataluña (derogado por acuerdo de la Comisión Paritaria publicado en DOGC 01/09/2000 para dejar paso al estatal); el de la Comunidad de Madrid (BOCM

administrativas<sup>36</sup>, de las inmobiliarias<sup>37</sup>, de las agencias de viaje<sup>38</sup> y de los registradores de la propiedad y mercantiles<sup>39</sup>. Esto no implica que la estructura de la negociación colectiva sea sencilla en estos casos: en primer lugar, porque a veces existen convenios de empresa o grupo, o incluso provinciales, que conviven con estos estatales; en segundo lugar, porque la delimitación de los subsectores tiende a ser estrecha, mientras que las empresas destinatarias podrían llevar a cabo al mismo tiempo actividades incluidas en convenios distintos.

En otros casos, sin embargo, la nueva unidad de negociación se genera en un ámbito territorial más reducido o en varios de ellos (pero sin abarcar al conjunto del territorio nacional), de manera que la misma actividad se regulará por un convenio específico o por un convenio genérico de oficinas y despachos –en caso de que exista– en función de la localización geográfica de la empresa. Es frecuente que esto suceda en los despachos de profesionales colegiados, lo que en gran medida puede atribuirse a la pluralidad de colegios profesionales; así, la excepción a esta regla viene constituida, como hemos visto, por los registradores de la propiedad y mercantiles, que están colegiados a nivel estatal. Un caso paradigmático de esta dispersión geográfica relacionada con la pluralidad de colegios aparece en la actividad de notarías<sup>40</sup>, donde la cobertura es relativamente elevada (al cubrirse gran parte del territorio nacional). Mucha menor cobertura presentan los convenios específicos para los despachos de graduados

---

29/06/1998) seguramente ha sido también sustituido al transcurrir el período previsto de vigencia y ser sustituido por el estatal. En todo caso, también este convenio estatal puede concurrir con el Convenio Colectivo de Despachos profesionales y empresas dedicadas a asesoría fiscal y contable particulares de Vizcaya (BOP 01/07/1993).

<sup>36</sup> Convenio Colectivo Estatal de Gestorías Administrativas (BOE 23/05/2006).

<sup>37</sup> Convenio Colectivo Estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria (BOE 15/07/2003, modificado en BOE 07/04/2004). Nótese que se trata del primer convenio en este ámbito, lo que demuestra la continuidad del proceso de segregación.

<sup>38</sup> Convenio Colectivo Laboral, de ámbito estatal, para el sector de agencias de viaje (BOE 05/05/2005).

<sup>39</sup> Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (BOE 29/09/1992).

<sup>40</sup> Convenio Colectivo para Empleados de notarías de Asturias (BOPA 03/05/2006) Convenio Colectivo de empleados de notarías de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOGC 07/10/2005), Convenio Colectivo de empleados de notarías de las Islas Baleares (BOIB 11/11/1993), Convenio Colectivo de empleados de notarías de Galicia de 13 de mayo de 1994 (DOG 11/07/1994), Convenio Colectivo Interprovincial de empleados de notarías del Colegio Notarial de Madrid (Ávila, Guadalajara, Madrid, Segovia y Toledo) de 17 de abril de 1984 (BOE 28/07/1984) (se ha firmado ya un nuevo convenio para el año 2006), CC Notarías Valencia/1992: Convenio Colectivo de empleados de notarios del Ilustre Colegio Notarial de Valencia (DOGV 03/12/1992), Convenio Colectivo de empleados de notarías de Andalucía Occidental de 20 de noviembre de 1990 (BOJA 25/01/1991), Convenio Colectivo de empleados de notarías de Andalucía Oriental de 9 de mayo de 1992 (BOE 25/09/1992), Convenio Colectivo de empleados de notarías de Canarias (BOCAC 25/07/1994), Convenio Colectivo de empleados de notarías de Extremadura de 20 de marzo de 1982 (BOE 08/07/1982), Convenio Colectivo de empleados de

sociales<sup>41</sup>. En algunas ocasiones incluso se unen varias profesiones jurídicas (abogados, procuradores y graduados sociales)<sup>42</sup>.

En cualquier caso, este fenómeno de desgajamiento parcial no se produce únicamente en los despachos profesionales (claramente incluíbles en el sector de “oficinas y despachos”), sino que también afecta a otras actividades, que normalmente tienen una alta proporción de trabajo administrativo. Esto sucede con las oficinas de importación y exportación, para las que existe únicamente un convenio sectorial provincial<sup>43</sup>. Por su parte, la mayor parte del sector asociativo (asociaciones, fundaciones, sindicatos, partidos políticos, organizaciones religiosas, organizaciones no gubernamentales de voluntariado, etc.), que pueden encajar en una esa noción amplia de “oficinas y despachos” a la que al principio aludíamos, puesto que normalmente estas entidades necesitan contratar trabajadores para atender a los requerimientos administrativos que exige su actividad (si bien es cierto que en algunas de estas asociaciones esta actividad podría ser tan específica que perdiera importancia el trabajo de tipo “transaccional”); hemos localizado un único convenio sectorial de fundaciones, cámaras y asociaciones de carácter provincial<sup>44</sup>; en realidad, verdaderamente en este subsector predominan los convenios de empresa o de grupo (o incluso de ámbito inferior a la empresa), referidos a organizaciones religiosas<sup>45</sup>, sindicales<sup>46</sup> o a otras

---

notarías del Colegio notarial de Bilbao (Álava y Vizcaya) (BOPV 15/03/1983), Convenio Colectivo de empleados de notarías del Colegio notarial de Burgos (Burgos, Santander, Soria y La Rioja) (BOE 05/10/1981), Convenio Colectivo de empleados de notarías del Colegio Notarial de Valladolid (León, Palencia, Salamanca, Valladolid y Zamora) de 31 de marzo de 1981 (BOE 12/08/1981), Convenio Colectivo de empleados de notarías del Colegio Notarial de Albacete (Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Murcia) de 1 de febrero de 1996 (BOE 07/05/1996), Convenio Colectivo para empleados de notarías de Aragón de 6 de octubre de 2003 (BOA 12/12/2003).

<sup>41</sup> Convenio Colectivo de Despachos de graduados sociales de Aragón (BOA 15/04/2005), que se ha extendido a Zamora (BOP 10/06/2005), Convenio Colectivo de Despachos de graduados sociales de las Islas Baleares (BOIB 22/04/2004), Convenio Colectivo de Despachos de graduados sociales de Almería de (BOP 14/11/2003), Convenio Colectivo de Despachos profesionales de graduados sociales de Barcelona (DOGC 20/09/1991).

<sup>42</sup> Convenio Colectivo de Abogados, procuradores y graduados sociales de Cantabria de (BOC 25/08/2004), Convenio Colectivo para Colegios profesionales y despachos de abogados, procuradores y graduados sociales y agencias de información comercial de Vizcaya.

<sup>43</sup> Convenio Colectivo de oficinas de importación y exportación de la Comunidad de Madrid (BOCM 03/10/2005).

<sup>44</sup> Convenio Colectivo de Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones, federaciones e instituciones de Murcia (BORM 30/05/2002).

<sup>45</sup> Así, por ejemplo, existe un amplio número de convenios aplicables a las distintas entidades de Cáritas (Cartagena, Segovia, Plasencia, Pontevedra, Solsona, Albacete, A Coruña, Ciudad Real, Madrid, Barcelona, Getafe, Canarias, Bizkaia, Orihuela–Alicante, Girona, La Rioja); asimismo, existe un convenio para el Obispado de Cádiz y Ceuta.

<sup>46</sup> UGT tiene un Convenio Marco que se aplica a todo el territorio nacional, mientras que a CCOO se aplican diversos convenios, que normalmente se aplican a las uniones territoriales (Andalucía, País Valenciano), y en algún caso sus federaciones.



asociaciones<sup>47</sup>, que a veces afectan a la Comunidad Autónoma que tiene convenio genérico. Allí donde no existieran convenios de empresa habrían de aplicarse los genéricos de oficinas y despachos<sup>48</sup>.

Toda esta compleja red de convenios se ha constituido con cierta “espontaneidad”, sin que exista ninguna pauta formal de articulación o coordinación. Ello supone un cierto desorden en la aplicación; al mismo tiempo, las continuas segregaciones, llevadas a cabo de manera desordenada y en subsectores muy pequeños, inciden en el progresivo deterioro del contenido de la negociación colectiva de los convenios genéricos y probablemente, de algunos específicos que van apareciendo.

### 2.3. La importancia de la figura de la extensión de convenios

Tradicionalmente se ha mantenido, y la experiencia en muchas ocasiones así lo ha confirmado, que el mecanismo de la extensión de convenios colectivos previsto en el art. 92. 2 ET, se configuraba como una “forma excepcional de integrar lagunas de la regulación profesional”, de “carácter provisional” y “accidental”, “siempre subordinado a la autonomía colectiva”<sup>49</sup>. Sin embargo, en el sector que examinamos, tales afirmaciones deben ser notablemente matizadas, cuando no exceptuadas. Y ello porque este mecanismo ha adquirido carta de naturaleza habitual en el sector de oficinas y despachos como forma de cubrir los vacíos negociales, en ocasiones desarrollándose en los límites de lo previsto legalmente<sup>50</sup>. Ya en su momento, la masiva pertenencia de los expe-

<sup>47</sup> El número de convenios de empresa o grupo aplicables a asociaciones es enorme; a título de ejemplo podemos mencionar los de Federación Andalucía Acoge, Asociación Valenciana de la Caridad, Cruz Roja Valladolid, Cruz Roja Las Palmas, Asociación Ciudadana de Lucha contra la Droga de La Coruña, etc.

<sup>48</sup> Debe tenerse en cuenta, no obstante, que posteriormente al período analizado ha aparecido un Acuerdo marco de acción e intervención social (BOE 19-6-2007, modificado en BOE 14-4-2008).

<sup>49</sup> STS de 23 de enero d 1995, Ar. 396.

<sup>50</sup> Y ello porque si es comúnmente aceptado (Valdés Dal-Ré, Sala Franco, Escudero Rodríguez, Camps Ruiz, Sáez Lara) que uno de los requisitos exigidos para que la extensión pueda operar es que el convenio que se pretende extender sea un convenio estatutario (por todos y más recientemente, “como se sabe, el convenio colectivo que se pretende extender al sector o subsector de actividad o a una pluralidad de empresas con vacío convencional ha de ser estatutario o de eficacia general, es decir, negociado conforme a las reglas del Título III de la LET. Por consiguiente, no resulta admisible la extensión de un convenio extraestatutario” AAVV, García-Perrote Escartín, I. (dir), Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España: de la regulación estatutaria al nuevo procedimiento de 2005, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid, 2005, pág. 45), en algunos períodos temporales ha sido objeto de extensión convenios declarado judicialmente nulos como convenios de eficacia general (Véase, La Negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas y despachos..., op. cit. pág. 182).

dientes de extensión a este ámbito propició declaraciones doctrinales acerca de la conveniencia de “abrir la vía para la regulación sectorial de condiciones de trabajo prevista en la disposición adicional primera del Estatuto (hoy DA 7ª ET)”<sup>51</sup>, abogando por una interpretación “razonable” de la prioridad que el artículo 92 ET se concede al procedimiento de extensión sobre la antes denominada Ordenanza de necesidad y actualmente titulada más asépticamente regulación de condiciones de trabajo por ramas de actividad. Quizás la solución no deba hoy día, dado el actual marco y evolución de nuestro sistema de relaciones laborales, pasar por la regulación heterónoma de condiciones laborales pero la persistencia de la situación –y de las causas que la provocan–, como enseguida demostraremos, sí permite sostener con alta dosis de razonabilidad y fundamentación la oportunidad de abordar la negociación de un Acuerdo Marco para todo el sector; sobre ello volveremos más adelante.

Decíamos que el recurso a la extensión de convenios es una constante en el sector de oficinas y despachos, y el análisis del desarrollo y desenvolvimiento de la negociación a lo largo de los años no muestra indicios de cambio alguno al respecto. Si en el año 1999<sup>52</sup> el número de convenios que eran extensión de otros ascendía a 7, tal cifra permanece inalterada en el año 2006<sup>53</sup>, siendo

<sup>51</sup> Durán López, F.: “Problemas de la extensión de los convenios colectivos”, RL, 1994, I, pág. 102.

<sup>52</sup> Y con anterioridad, en el año 1994, ya se indicaba que “casi la mitad de los expedientes de extensión tratados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (ochenta y tres) se concentran en dos sectores, oficinas y despachos (treinta) y comercio (once)”, Durán López, F.: “Problemas de la extensión...”, op., cit. pág. 102.

<sup>53</sup> Salvo error u omisión, en el año 1999, la situación era la siguiente: el convenio de oficinas y despachos de la CCAA de Cantabria era extensión del correspondiente al mismo sector de la provincia de Burgos; el realtivo a la CCAA de Baleares era extensión del aplicable al Principado de Asturias; el convenio de oficinas y despachos de Burgos había sido objeto de extensión también a la CCAA de La Rioja, ala provincia de León y a la provincia de Toledo; el convenio de oficinas y despachos de Ciudad Real era extensión del convenio para la misma actividad de Granada y en la provincia de Sevilla habían existido extensiones del convenio de Málaga y, posteriormente, del de Almería. En el año 2006 la situación no es muy diversa: el convenio colectivo oficinas y despachos de Ciudad Real es extensión del convenio colectivo del mismo sector de Granada; el convenio de oficinas y despachos de Burgos ha sido objeto de extensión al mismo sector de la provincia de León, Segovia y a Cantabria; el convenio colectivo de oficinas y despachos de la CCAA de La Rioja es extensión del convenio de oficinas y despachos de la provincia de Valladolid; el convenio colectivo de oficinas de estudios técnicos, oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general de Almería ha sido objeto de extensión al mismo sector de la provincia de Córdoba y de la de Sevilla.

La relación de provincias a las que han tenido que extenderse otros convenios vigentes es también muy similar en los dos períodos, con las excepciones de Segovia –sin convenio específico ni convenio extendido– en la situación existente en el año 1999, y Toledo y las Islas Baleares, que en aquella ocasión se incluían entre las provincias y Comunidades a las que se habían extendido otros convenios (el de Burgos y el de Asturias, respectivamente), y en el escenario de 2006 Toledo carece de cobertura convencional y Baleares posee convenio propio.

también muy constante –salvo el máximo que representa el año 2000–, el número de expedientes tramitados por año<sup>54</sup>. Y en un balance general de la extensiones producidas en el período comprendido entre 1983 y 2005, la conclusión alcanzada no ha sido otra que la de estimar que el “el sector de Oficinas y Despachos aparece como el más necesitado de cobertura negocial, pues ha generado el mayor número de Expedientes, en concreto, un 25,7 por ciento”<sup>55</sup>. Pero lo más trascendente no es sólo que el sector que analizamos sea el que aglutina cuantitativamente el grueso de los expedientes de extensión que se tramitan, sino que en él, la resolución administrativa que pone fin al procedimiento, a diferencia de lo que acontece en otros sectores de actividad en los que el recurso a la extensión se muestra también como habitual<sup>56</sup>, suele ser casi siempre favorable a la extensión<sup>57</sup>.

Las razones y el fundamento causal de todo cuanto venimos exponiendo no parecen ser otras que las derivadas de la propia caracterización estructural del sector, en el que la paulatina segregación de unidades subsectoriales ha reducido el núcleo originario del sector a un conjunto de microempresas sin capacidad suficiente para gozar de partes con legitimación para negociar<sup>58</sup>. Si con carácter general “la atomización empresarial, la falta de asociación patronal y unas condiciones económicas poco satisfactorias para los trabajadores, que

<sup>54</sup> Así se constata al menos en el período comprendido entre 2000 y 2006. Cfr. lista de expedientes de extensión informados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en dicho tramo temporal reproducida al final del estudio *La Negociación Colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006)* citado, págs. 236 y ss. Un lista de todos los expedientes de extensión tramitados en el período 1984–2005, en AAVV, García-Perrote Escartín, I. (dir), *Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España...*, op. cit. págs. 175 y ss.

<sup>55</sup> AAVV, García-Perrote Escartín, I. (dir), *Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España...*, op. cit. pág. 173.

<sup>56</sup> Así, en el período 2000–2006, el sector de locales de espectáculos públicos y deportes, piscinas e instalaciones acuáticas es, junto con el de oficinas y despachos, en el que se han tramitado un número más elevado de expedientes de extensión; pero con una diferencia importante entre ambos sectores, pues mientras que en el de espectáculos públicos y deportes, piscinas e instalaciones acuáticas la resolución administrativa que pone fin al procedimiento ha concluido mayoritariamente en la no procedencia de la extensión, en el de oficinas y despachos la situación ha sido justamente la contraria.

<sup>57</sup> Véase la relación de los expedientes de extensión de convenios colectivos informados por al CCNCC relativos al sector de oficinas y despachos en el período 2000–2006, en AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La Negociación colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006)*, op. cit. págs. 236 y ss. Para una relación de todos los expedientes de extensión informados por la CCNCC en el período 1984–2004, cfr. AAVV, García-Perrote Escartín, I. (dir), *Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España...*, op. cit. págs. 114 y ss.

<sup>58</sup> En general, sobre las causas determinantes de esta situación, véase, AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La Negociación Colectiva en los sectores de alimentación y oficinas...*, op. cit., págs. 186 y ss.

dificultan la formación de representaciones legitimadas para negociar” suelen ser los factores explicativos de la fuerte presencia de procesos de extensión convencional en un determinado sector de actividad<sup>59</sup>, la constatación de la intensa manifestación de tales circunstancias en el de oficinas y despachos explicaría por sí misma el alto número de extensiones que como venimos señalando se han producido en este sector. En efecto, se observa una notable carencia de representatividad de los interlocutores sociales en este sector de la producción, con una ausencia casi total de asociaciones representativas de los intereses de los empresarios. Pero incluso cuando se logra identificar la presencia de algún tipo de representación al efecto, ésta escasamente logra el respaldo afiliativo o electoral suficiente como para ser aceptada como interlocutor válido por la otra parte; y, a pesar de que lo logre, ello no supone despejar todas las dudas acerca de su grado de legitimidad negocial, teniendo en cuenta los requisitos al efecto exigidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo demás, conviene advertir que la importancia de la extensión de convenios como instrumento de cobertura de vacíos convencionales en el sector, lejos de decrecer, puede que haya encontrado argumentos adicionales para su utilización, pues en aquellos sectores a los que se aplicaba el Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 –AICV–<sup>60</sup>, entre los que figura el de oficinas y despachos –aunque ampliamente excepcionado<sup>61</sup>–, la pérdida de vigencia de éste puede crear nuevas lagunas de regulación<sup>62</sup>; lagunas que habrán de ser cubiertas por otros mecanismos, siendo justamente la extensión la “fórmula diseñada para cubrir el vacío normativo en los sectores afectados por el AICV”<sup>63</sup>.

<sup>59</sup> AAVV, García-Perrote Escartín, I. (dir), Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España..., op. cit. pág. 174.

<sup>60</sup> BOE de 9 de junio.

<sup>61</sup> El Anexo I del ACV incluye entre los sectores a los que se aplica el de Oficinas y Despachos, excepto Gestorías Administrativas, Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, Empresas Consultoras de Planificación, Agencias de Viaje y Entidades de Financiación y Arrendamiento Financiero: Leasing y Factoring. La explicación de la exclusión radica en el dato de que estas actividades contaban con Ordenanza Laboral específica diversa a la de Oficinas y Despachos, lo que, a la postre, les facilitó contar con su propio nivel negocial.

<sup>62</sup> Aplicación al sector del AICV que no es sino una prueba más de las dificultades que en él encuentran los sujetos negociadores para desarrollar su función, pues como se ha señalado, la aplicación del ACV no es sino la vía de sustitución de la Ordenanza en los sectores con “déficit negocial” (AAVV, Valdés Dal-Ré, F (dir), Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 40.

<sup>63</sup> AAVV, García-Perrote Escartín, I. (dir), Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España..., op. cit. pág. 167.

## 2.5. Propuestas de futuro

La evolución de la negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos viene a demostrar que éste se está configurando como una segunda malla de protección para aquellos supuestos en que la fuerza de la organización sindical –y, por ende, la empresarial–, no ha sido suficiente para crear sujetos con la legitimación necesaria para negociar convenios colectivos propios. Allí donde esto no ha sucedido ha aparecido el correspondiente subsector –más propiamente sector independiente– con su regulación convencional específica. Por otra parte, ese proceso de progresiva desmembración de un sector en el que las transformaciones económicas, sociales y organizativas han conducido a una cada vez más honda separación entre el ámbito geográfico de prestación del servicio y la naturaleza funcional de éste, parece que aún inconcluso, lo que obliga a plantearse, al menos en términos de hipótesis, cuáles podrían ser las opciones negociales más lógicas de cara al futuro.

Cualquier propuesta razonable debe partir del hecho de que el panorama actual se remonta en el tiempo y parece encontrarse fuertemente enraizado, lo que hace sospechar que obedece a elementos estructurales del sistema, de carácter objetivo, que no deben perderse de vista a la hora de realizar cualquier tipo de sugerencia. Uno de esos elementos y condicionantes, al que ya nos hemos referido anteriormente, es la dimensión microempresarial del sector, factor que lejos de desaparecer, parece encaminado a afianzarse si tenemos en cuenta las consecuencias que, en materia de tamaño empresarial, están provocando en el sector servicios –en el que en gran medida se insertan las empresas del ámbito de oficinas y despachos–, tanto las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones como la consolidación y extensión de los fenómenos de descentralización productiva.

Teniendo presente las anteriores consideraciones, dos alternativas podrían barajarse: una, de tipo más conservador y de simple modificación parcial de la situación actual; otra, más incisiva, de cambio algo más radical de la estructura negocial existente. La primera buscaría simplemente racionalizar el proceso de segregación de unidades negociales que venimos indicando, intentando evitar vacíos de negociación, procurando ajustar y definir con claridad los ámbitos funcionales de cada nivel y estudiando la posibilidad de fusionar las unidades negociales excesivamente pequeñas y aleatorias en lo que al tipo de actividad empresarial de referencia concierne, al objeto de conseguir acuerdos de contenido más rico y diverso. La segunda de las opciones, de naturaleza más global, se dirigiría al análisis de la viabilidad y conveniencia de suscribir un Acuerdo Marco para todo el sector, si

bien respetando las unidades negociales ya segregadas. Este convenio general estatal de oficinas y despachos, operaría como marco general para el sector y como instrumento para la cobertura de vacíos de regulación –de manera similar al Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos, pero en un contexto sectorial–, evitando los problemas de falta de cobertura, el mantenimiento de instituciones no reguladas –como el régimen disciplinario o el descuelgue salarial–, las remisiones a una Ordenanza que en general ya no se adapta a la situación actual, y superando el anormal y hasta cierto punto patológico uso reiterado en el sector de la técnica de las extensiones de convenios colectivos. Este eventual acuerdo–marco, podría tener dos partes: un contenido obligatorio que debería imponerse a todas las empresas afectadas por convenios genéricos provinciales (por ejemplo, un sistema moderno de clasificación profesional y un régimen disciplinario común) y un contenido supletorio que sólo operaría en defecto de regulación convencional colectiva de ámbito inferior (como por ejemplo la estructura y cuantía de los salarios o la jornada), dada la necesidad de adaptar la regulación a distintos contextos territoriales o empresariales. Este contenido supletorio podría incluso referirse a cualesquiera oficinas y despachos, aunque estuvieran afectados por otros convenios sectoriales o empresariales, siempre que no regularan estas materias consideradas esenciales, configurándose como un punto de referencia central para todo el macrosector.

Debe hacerse notar que esta propuesta de racionalización de la estructura no sólo resulta favorable a los intereses de los trabajadores –evitando vacíos de cobertura y seguramente configurando un “suelo” para la negociación provincial–, sino que también puede resultar muy conveniente para los intereses empresariales: así pues, contribuiría a eliminar progresivamente el arcaico régimen de las categorías profesionales que todavía puede producir disfunciones, del mismo modo que permitiría que existiera un régimen disciplinario general para aquellos casos en los que resultara conveniente el ejercicio de este poder; asimismo, elimina distorsiones en la competencia derivadas de regulaciones diversas que no se justifican ni por las peculiaridades del tejido productivo del territorio ni por la necesidad de manifestación de la autonomía colectiva de los negociadores a nivel provincial, que más bien presentan en general problemas de representatividad. Por otro lado, con este modelo, sería viable mantener la estructura actual de convenios provinciales de oficinas y despachos y convenios de subsector, al tiempo que se podría alcanzar un mayor grado de coordinación y articulación en el conjunto del sistema de negociación.

### 3. EL CONTENIDO NEGOCIAL

#### 3.1. La pobreza de las cláusulas convencionales

Desde el punto de vista del contenido negocial<sup>64</sup>, los convenios genéricos de oficinas y despachos no ofrecen un panorama muy rico ni excesivamente detallado, lo que no impide la existencia de cláusulas de interés. Tales cláusulas están, lógicamente, ligadas al contexto empresarial al que este tipo de convenios se dirige. Así, por ejemplo, la institución del preaviso en la extinción del contrato a iniciativa del trabajador aparece frecuentemente<sup>65</sup>, lo que se explica en el interés que este tipo de estipulaciones posee para las pequeñas empresas, habituales en el sector.

La falta de diversidad, innovación y adaptación a la nueva realidad de las estipulaciones convencionales del sector es una constante, que sólo en escasa medida parece evolucionar hacia una situación más fructífera. Es cierto que en la actualidad ya no sería justo calificar la situación como de “indigencia” negocial<sup>66</sup>, pero tampoco caben valoraciones especialmente positivas en la materia. La fuerte influencia de las disposiciones de la Ordenanza de 1972, la débil fuerza representativa de las organizaciones sindicales del sector, el carácter micro de sus empresas pueden servir de explicación de este panorama, pero no lo justifican completamente.

Hay que indicar, no obstante, que en muchas ocasiones, las limitaciones de la riqueza del contenido vienen determinadas por el contexto de la normativa estatal. Así pues, en términos comparados, por diversas razones la legislación española proporciona una regulación relativamente completa y detallada de la relación laboral –por ejemplo, este fenómeno se aprecia muy claramente en materia de prevención de riesgos laborales–, dejando poco espacio para la

<sup>64</sup> Un detallado análisis del contenido de los convenios genéricos de oficinas y despachos a lo largo de los años en AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas...*, op. cit. págs. 201 y ss y AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La Negociación colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006)*, págs. 16 y ss.

<sup>65</sup> CC Oficinas Asturias/1996 prevé como mínimo 8 días en el caso del personal obrero y subalterno, 15 para los administrativos, y 30 si son jefes administrativos y técnicos; en CC Oficinas Cataluña/2004 y CC Oficinas Islas Baleares/2003 desde 10 días hasta 30; CC Oficinas Madrid/2005, 15 días sin distinguir por categorías profesionales; CC Oficinas Albacete/2005, de 15 días a 2 meses; CC Oficinas Burgos/2004, 1 mes para los titulados, y 15 días el resto; CC Oficinas Cádiz/2005, 15 días laborables; CC Oficinas Lugo/2001, un mes licenciados y diplomados, 15 días el resto, al igual que CC Oficinas Salamanca/2004 y que CC Oficinas Zamora/2005; CC Oficinas Valencia/2005, llega hasta los dos meses; CC Oficinas Bizkaia/2003, 15 días naturales.

<sup>66</sup> Cfr. AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas*, op. cit. pág. 185.

negociación colectiva (que tradicionalmente se ha ocupado de la determinación de la retribución y el tiempo de trabajo). Ciertamente, esta tendencia está cambiando a medida que los interlocutores sociales van preocupándose más por los aspectos cualitativos y, desde luego, las sucesivas reformas legales desde principios de los años noventa han ido abriendo distintos espacios para la regulación convencional. Ahora bien, este cambio progresivo hacia el enriquecimiento del contenido de los convenios opera muy lentamente, en parte debido a la mencionada tendencia a la continuidad, en parte porque los espacios abiertos a la regulación autónoma podrían no coincidir en todo caso con instituciones especialmente vinculadas a los intereses de las partes y en gran medida, especialmente en lo que refiere a los convenios de oficinas y despachos, por las circunstancias del contexto al que la negociación colectiva se dirige. Así pues, donde existen problemas de representatividad, las partes difícilmente pueden establecer una regulación muy completa, porque tienen dificultades para controlar su cumplimiento, porque pueden quedar deslegitimadas o bien porque precisan de un mayor acercamiento a la realidad de las empresas afectadas para conocer sus problemas, de manera que tienden a establecer una estructura de mínimos. Por otra parte, para muchas microempresas la regulación legal ya podría ser excesivamente detallada, prolija, exigente o formalista, de manera que en muchos casos resultaría poco conveniente añadir nuevas obligaciones, cuyo cumplimiento efectivo, por lo demás, parece difícil de garantizar.

Así pues, debido en parte a este condicionamiento, la reproducción de los preceptos legales –en las más diversas instituciones (derechos colectivos<sup>67</sup>, prevención de riesgos laborales<sup>68</sup>, poderes organizativos empresariales<sup>69</sup>, solución de conflictos<sup>70</sup>)– es una constante en los convenios de oficinas y despa-

<sup>67</sup> CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Huelva/2005, CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Palencia/2005, CC Oficinas Pontevedra/1995, CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Murcia/2006, CC Oficinas Zaragoza/2004, CC Oficinas Asturias/1996 y CC Oficinas Madrid/2005 se limitan a la remisión a lo dispuesto en el ET y/o la LOLS sin ofrecer regulación alguna. Remiten “a la legislación vigente” o directamente a las dos normas, el CC Oficinas Alicante/2003, el CC Oficinas Ávila/2004, el CC Oficinas Cádiz/2005 y el CC Oficinas Huesca/2006. El CC Oficinas Cáceres/2005 se limita a reproducir lo ya regulado por el ET; CC Oficinas Bizkaia/2003 dedica varios artículos a los derechos colectivos, limitándose a copiar en muchos de ellos el articulado de la LOLS y el art. 64 ET.

<sup>68</sup> CC Oficinas Huesca/2006, CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Cádiz/2005, CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Huelva/2005, CC Oficinas Salamanca/2004, CC Oficinas Albacete/2005, CC Oficinas Jaén/2005, CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Almería/2003.

<sup>69</sup> CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Baleares/2003, CC Oficinas Valladolid/2003, CC Oficinas Albacete/2005, CC Oficinas Madrid/2005.

<sup>70</sup> El contenido de numerosos convenios en este tema se limita simplemente a adherirse a los respectivos Acuerdos Autonómicos de resolución de conflictos colectivos, con declaraciones repetitivas de lo dispuesto legalmente. Cfr. CC Oficinas Almería/2003, CC Oficinas Cata-



chos. Desde perspectivas estrictamente jurídicas suele minimizarse la importancia de estas reiteraciones, por cuanto que no implican cambio alguno en el régimen jurídico aplicable; no obstante, ello no supone que estas previsiones no desplieguen ninguna utilidad, e incluso esta utilidad puede ser especialmente importante, como, por ejemplo, en lo que refiere a los derechos fundamentales. Ello es así porque las reglas convencionales –y, en realidad, cualquier tipo de normas– no sólo despliegan efectos jurídicos, sino también simbólicos: así pues, pueden reforzar la normatividad o la obligatoriedad de una pauta determinada, facilitar su conocimiento por parte de empresarios o trabajadores, o bien contribuir a explicar su contenido si éste es confuso o está expresado en términos excesivamente técnicos. Por otra parte, en ocasiones, la inclusión de una institución jurídica en el convenio en los términos de la Ley se utiliza como estrategia por parte de los negociadores para introducir la materia en él como contenido expreso del propio convenio, de manera que en textos futuros puedan producirse innovaciones si el equilibrio de fuerzas lo permite.

No obstante lo anterior, la reiteración de la Ley no deja de producir problemas jurídicos en muchas ocasiones. Ello es así, de un lado, porque la inclusión de unos aspectos y la omisión de otros –en la misma institución– que se han considerado de menor interés puede producir confusión respecto al elenco de derechos y obligaciones que afectan a las partes; de otro lado porque, aunque la negociación colectiva puede ser más dinámica que la norma estatal, no está exenta de inercias. Así, en ocasiones, si los convenios no reaccionan adecuadamente a los cambios normativos, podrían reproducir disposiciones derogadas o modificadas, de modo que no es fácil deducir si la mera supresión en la norma legal se mantiene como regla vigente en el ámbito del convenio por cuanto que su texto formalmente la recoge en su clausulado; del mismo modo que en otros supuestos el mantenimiento de esa redacción en el texto del convenio, tras la reforma de la norma estatal, provoca a veces la duda de si por el contrario se verifica una ilegalidad sobrevenida de la cláusula convencional que, una vez más genera confusiones respecto al régimen jurídico aplicable. En los convenios de oficinas y despachos, esto sucede, por ejemplo, en la regulación de las modalidades de contratación, la conversión de contratos temporales en indefinidos y más recientemente en materia de conciliación entre responsabilidades familiares y profesionales.

---

luña/2004, CC Oficinas Islas Baleares/2003, CC Oficinas Madrid/2005, CC Oficinas Murcia/2006, CC Oficinas Guipúzcoa/2001, CC Oficinas Huesca/2006, CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Zaragoza/ CC Oficinas Valencia/2005, CC Oficinas Salamanca/2004.

### 3.2. Una notable propensión a la individualización de las relaciones laborales

El espacio de la negociación colectiva no sólo se ve restringido por la regulación legal, sino también por la fuerte tendencia a la individualización de las relaciones laborales. Este fenómeno resulta especialmente difícil de advertir analizando exclusivamente los convenios, dado que generalmente no se manifiesta mediante el reenvío directo a la voluntad de los contratantes, sino más bien a través de la omisión de regulación o mediante la producción de normas que no se aplican en la práctica o cuya aplicación debe ser concretada mediante la decisión unilateral o el pacto individual. En todo caso, aunque la individualización de las relaciones laborales es un fenómeno general, en estos convenios se advierten indicios de que puede adquirir una notable importancia en el sector, si bien esta hipótesis habría de ser comprobada con un acercamiento empírico a las prácticas reales. Con esta cautela, hay signos de que la individualización afecta de manera especialmente significativa a las prestaciones esenciales de las partes del contrato de trabajo, esto es, la prestación de trabajo –mediante la clasificación profesional– y la retribución.

Por otra parte, esta patente tendencia a la individualización de las relaciones laborales de los convenios de oficinas y despachos no resulta extraña, dado que se dirigen principalmente a pequeñas empresas y microempresas, donde por diversas razones, la individualización –si bien materializada en prácticas informales– es más fuerte. Así, se aprecia un sistema complejo y detallado de categorías profesionales muy específicas, a veces anacrónicas, que casi con toda seguridad no se aplican en lo más mínimo en las empresas de pequeña dimensión, mientras que los sistemas de grupos no son del todo capaces de desprenderse de estas categorías ni de los viejos grupos funcionales. Por otra parte, se aprecian en los convenios colectivos cuantías salariales muy bajas comparativamente con lo que suele mostrar la encuesta de salarios, con retribuciones estructuradas mecánicamente por antigüedad y sin tomar en consideración la productividad específica del trabajador; resulta, pues, bastante razonable pensar que las cuantías previstas en tales convenios colectivos en la práctica son rebasadas en muchos casos por acuerdos individuales; así, la retribución efectiva dependerá en primer lugar de una categoría abstracta en la que el trabajador queda encajado por pacto individual (fuertemente condicionada por la voluntad unilateral del empresario), limitada hasta cierto punto por la consideración de la antigüedad en los ascensos y, en segundo lugar, por lo que verdaderamente el empresario está dispuesto a pagar al trabajador para contar con sus servicios, incluyendo las “comisiones” o el trabajo por objetivos en el supuesto de que resulten convenientes para la concreta actividad realizada.

Todo esto plantea peligros importantes para la negociación colectiva del sector, que corre el riesgo de apartarse cada vez más de la realidad que pretende regular y de las prácticas efectivas de las empresas. En lugar de ocupar la posición de un marco regulador que, por un lado, contribuye a generar condiciones de productividad y que, por otro lado, limita el poder empresarial, podría terminar convirtiéndose en una serie de restricciones anacrónicas, contrarias a la mejora del valor añadido del trabajo, que las empresas prefieren esquivar o soportar y que se muestran incapaces para evitar las arbitrariedades empresariales. Así, por ejemplo, llama la atención que la parte del salario que resulta efectivamente controlada por los convenios es la que se refiere al criterio de antigüedad, que parece estar en franco –si bien lento– retroceso; por ello, si la antigüedad no es el único elemento que se valora a la hora de determinar la productividad del trabajo, es preciso hacer explícitos los demás criterios y regularlos de alguna manera.

El reto para la negociación colectiva –ciertamente, de gran dificultad– consiste en captar las prácticas reales verdaderamente importantes para las empresas y articular un “esqueleto” normativo que, sin impedir el acuerdo individual informal o las políticas de recursos humanos, los enmarque en función de intereses específicos, como la protección de los derechos fundamentales y la eliminación de discriminaciones, la interdicción de las arbitrariedades en el ejercicio del poder empresarial o una cierta redistribución de los ingresos de los trabajadores más productivos a los menos cualificados.

### 3.3. El débil seguimiento de los AINC

Las características estructurales de la negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos que venimos comentando condicionan, por otra parte, las posibilidades de respeto y seguimiento de los convenios del sector de los criterios orientativos y las directrices recogidas en los diversos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva<sup>71</sup>. El carácter sectorial provincial de los convenios dificulta, por no decir impide, el cumplimiento de previsiones como la de que sea un convenio colectivo nacional el que aborde materias como la delimitación del ámbito funcional del sector –lo que, dada las disfuncionalidades que en la práctica se producen en este tema, sería notablemente adecuado–, el procedimiento de adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales, la jornada máxima efectiva de trabajo y su distribución, la forma de reducción de las horas extraordinarias, o, la adapta-

<sup>71</sup> Véase, AAVV, Cruz Villalón, J. (dir), La Negociación colectiva en el Sector de Oficinas y Despachos (2000–2006), págs. 185 y ss.

ción y reordenación de los derechos sindicales y de información y consulta de los representantes<sup>72</sup>; o, más globalmente, que los negociadores lleven a cabo una labor de examen y análisis de la estructura de la negociación del sector estableciendo los ámbitos más apropiados para el tratamiento de las diversas materias así como los mecanismos de articulación entre ellos<sup>73</sup>.

Si limitado es el seguimiento en los aspectos estructurales, no mucho más halagüeño es el panorama en el terreno de los contenidos. Centrándonos en el tramo temporal 2000–2006, los convenios del sector de oficinas y despachos sólo en cuestiones muy concretas, algunas, no obstante, de singular importancia, ofrecen un alto nivel de respeto a las orientaciones del acuerdo interconfederal. Así acontece, por ejemplo, en lo relativo a la promoción y fomento de la contratación indefinida y la inclusión de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de contratos temporales<sup>74</sup>, donde los convenios colectivos de oficinas y despachos recogen una importante apuesta a favor de la transformación de los contratos temporales en indefinidos<sup>75</sup>, de la utilización

<sup>72</sup> Tal como en su momento indicó el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 (Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 6 de junio).

<sup>73</sup> En línea con las recomendaciones del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, BOE de 16 de marzo). Nos referimos específicamente a este AINC de 2005 y al AINC de 1997 por ser los vigentes en los períodos temporales de elaboración de los dos Informes que sirven de base a este artículo.

<sup>74</sup> Capítulo V (Empleo y contratación) del AINC de 2005.

<sup>75</sup> Los convenios de oficinas y despachos han utilizado frecuentemente la vía de la ampliación de los límites temporales fijados en la norma estatal para que la transformación de un contrato temporal en un contrato indefinido. Recordemos a tales efectos que, de conformidad con lo que preveía el RDL 8/1997, los contratos temporales celebrados una vez transcurrido un año desde su entrada en vigor (es decir, los concluidos después del 17 de mayo de 1998) sólo podían convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida si la negociación colectiva así lo disponía y autorizaba. Por su parte, el RDL 5/2001 permitía la conversión en contratos indefinidos, sin sujeción a plazo temporal alguno, si bien sólo de aquellos contratos temporales celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, sin dejar claro qué acontecía en lo que se refería a posibilidad de conversión con los contratos temporales concluidos después de 31 de diciembre de 2003. Aunque a nuestro juicio la interpretación más correcta de las modificaciones legales es la que entiende que tras las reformas del RDL 5/2001 (y, posterior Ley 12/2001), se eliminaba la posibilidad de que la negociación colectiva pudiera ampliar el instrumento de la conversión a los contratos celebrados con posterioridad a 31 de diciembre de 2003, sin embargo, la indefinición legal ha propiciado que los convenios colectivos (en muchos casos quizás sin intención de contradecir la norma legal sino como fruto de la frecuente práctica de reproducir una y otra vez las mismas disposiciones del convenio que se sustituye sin reparar en si se corresponden o no con las eventuales alteraciones que la normativa estatal haya sufrido) sigan contemplando la vía de la conversión como uno de los mecanismos más útiles para el incremento del empleo estable (CC Oficinas Almería/2003, CC Oficinas Navarra/2005, CC Oficinas Palencia/2005, CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Burgos/2004, CC Oficinas Huesca/2006,

del contrato para el fomento de la contratación indefinida y de la incorporación de límites máximos de duración de los contratos temporales<sup>76</sup>. Idéntica valoración merece el acatamiento de las pautas sobre cómputo anual de la jornada y limitación de las horas extraordinarias<sup>77</sup>, incluyendo los convenios del sector una destacable consagración del principio de prohibición de las horas extraordinarias que no obedezcan a puntas de producción<sup>78</sup>. En alguna ocasión, el respeto a las indicaciones del AINC-2005 no son tanto el fruto de la voluntad deliberada de los negociadores cuanto consecuencia de la propia realidad del sector. Ejemplo paradigmático de ello es la materia salarial. Las llamadas a la moderación salarial y a incrementos de salarios ligados al IPC del acuerdo interconfederal<sup>79</sup> encuentran buena acogida en los bajos niveles retributivos que lucen los convenios de oficinas y despachos –muy inferiores a los precios de mercado<sup>80</sup>– pero tal circunstancia, más que obedecer a un intencionado seguimiento de directrices genéricas, parece ser el resultado de esa tendencia a la individualización de las relaciones laborales de la que más arriba hablábamos.

---

CC Oficinas Valladolid/2003). La modificación de la DA 1ª.2 b) de la Ley 12/2001 por el art. 10 del RDL 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo ampliando los contratos susceptibles de conversión para incluir a todos aquellos celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2007, hace que pierdan gran parte de su significado aquellas cláusulas convencionales que, a nuestro juicio con discutible validez, habían previsto que todos los contratos temporales celebrados durante su vigencia eran susceptibles de ser convertidos en contratos para fomento de la contratación indefinida, pues la vigencia temporal de los convenios (dejando a un lado eventuales prórrogas y períodos de ultraactividad convencional) suele finalizar con anterioridad a la llegada del término final fijado en la norma legal (CC Oficinas Valladolid/2006).

<sup>76</sup> CC Oficinas Almería/2003, CC Oficinas Jaén/2005 y CC Oficinas Valladolid/2003.

<sup>77</sup> Capítulo V (Flexibilidad y seguridad en el empleo) del AINC de 2005. A favor del cómputo anual de la jornada de trabajo, CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Las Palmas/2002, CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Ávila/2004, CC Oficinas Albacete/2005, CC Oficinas Cataluña/2004, CC Oficinas Zaragoza/2004, CC Oficinas Guipúzcoa/2001, CC Oficinas Burgos/2004.

<sup>78</sup> CC Oficinas Valencia/2005, “conscientes ambas partes de la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, únicamente se podrán realizar horas extraordinarias estructurales”; CC Oficinas Jaén/2005, “ambas partes, dada la situación de paro existente en la provincia, se comprometen a la eliminación, en lo posible, de las horas extraordinarias”.

<sup>79</sup> Capítulo IV (Criterios en materia salarial) del AINC de 2005.

<sup>80</sup> Señalamos algunos ejemplos a título ilustrativo: en CC Oficinas Zamora/2005 el abanico salarial es de 7.969 a 9558 € al año (sin que se prevea actualmente ningún complemento salarial, al margen de la antigüedad consolidada); en CC Oficinas A Coruña/2003 de 7037 a 15287 (aunque con antigüedad); en CC Oficinas Madrid/2005, de 7397'46 a 13611'76; en CC Oficinas Murcia/2006, de 1071'45 € al mes a 544'84 (aunque con un plus importante y seguramente fraudulento de gastos de locomoción); en CC Oficinas Salamanca/2005, de 750'22 a 1179'66, CC Oficinas Huesca/2006 de 562'32 € al mes a 1095, etc. Más elevados resultan los salarios en CC Oficinas Navarra/2005, CC Oficinas Guipúzcoa/2001, CC Oficinas Bizkaia/2005.

Mucho menos esperanzador es el panorama respecto a otras materias. La constante llamada de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva a la configuración de un sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales y áreas profesionales<sup>81</sup> no encuentra respuesta en el sector<sup>82</sup>. La fuerte influencia de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972 en lo relativo a clasificación profesional hace que, pese a ciertos intentos de innovación y adaptación a la nueva realidad, la negociación siga anclada enérgicamente en el campo de las categorías profesionales. Similar es la situación en materia de igualdad de trato y oportunidades<sup>83</sup>. Sólo una minoría, aunque significativa, de convenios de oficinas y despachos contienen cláusulas declarativas antidiscriminatorias<sup>84</sup> y la inercia reiterativa de la negociación colectiva unida a la vigencia de normas de marcada antigüedad hacen que aún persistan cláusulas en cuestiones de discriminación ya superadas normativamente. Quizás la única excepción venga representada por una cierta preocupación por favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de medidas conectadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, singularmente enfocadas en las reducciones de jornada por cuidado de hijos –aunque el interés es más cuantitativo que cualitativo, pues la casi totalidad de las menciones convencionales al tema se limitan a reproducir lo previsto en la normativa estatal<sup>85</sup>– y en

<sup>81</sup> Ya el AINC de 1997 apostaba por esta fórmula (apartado IV, 3º, Estructura profesional), que el AINC de 2005 (Capítulo V, Flexibilidad y seguridad en el empleo) sigue manteniendo.

<sup>82</sup> Siguen exactamente el sistema de los seis grupos profesionales recogidos en el art. 8 de la Ordenanza de 1972, con cambios en las categorías, los siguientes convenios: CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Pontevedra/1995 (46 categorías), CC Oficinas Tenerife/1996 (63, aunque incluyendo categorías de edad que desaparecen en las revisiones salariales), CC Oficinas Murcia/2006 (25 categorías), CC Oficinas Madrid/2005 (30 categorías), CC Oficinas Huesca/2005 (30 categorías con algunas secundarias), CC Oficinas Guipúzcoa/2001 (30 categorías con muchas secundarias), CC Oficinas Cáceres/2004 (44 categorías con muchas secundarias), CC Oficinas Almería/2003 (45 Categorías, con secundarias), CC Oficinas Lugo/2001 (41 categorías, con secundarias), CC Oficinas A Coruña/2003 (30, con muchas secundarias), CC Oficinas Jaén/2005 (28, con secundarias), CC Oficinas Huelva/2004 (46); por su parte, CC Oficinas Alicante/2003 (63 y secundarias), además de estos seis grupos incorpora un nuevo grupo funcional de “personal de laboratorio”. CC Oficinas Badajoz/1984 extrae solamente 13 categorías (situadas por “niveles retributivos”), pero se remite como norma supletoria a la Ordenanza.

<sup>83</sup> Capítulo VI (Igualdad de trato y oportunidades) del AINC de 2005.

<sup>84</sup> CC Oficinas Valencia/2005, CC Oficinas Zaragoza/2004, CC Oficinas Teruel/2005, CC Oficinas Huesca/2006, CC Oficinas Valladolid/2003, CC Oficinas Salamanca/2004 CC, CC Oficinas Cataluña/2004. Hay convenios que no tienen una cláusula general de igualdad pero hacen declaraciones antidiscriminatorias en alguna parte de su articulado; así, CC Oficinas Albacete/2005 en lo que refiere a la clasificación profesional.

<sup>85</sup> Las escasas innovaciones convencionales, en algunas ocasiones, lejos de representar mejoras a los más que imprecisos derechos consagrados en la norma estatutaria, en cierta medida vienen a limitar el régimen legal fijado para su ejercicio, lo que, por otra parte, provoca las consiguientes dudas acerca de su legitimidad. Así, encontramos cláusulas en las que de forma absolu-

la preferencia de los trabajadores con hijos en edad escolar por la elección del turno de vacaciones que coincida con el período vacacional docente<sup>86</sup>.

Tampoco faltan los supuestos en los que las sugerencias del AINC no hallan mayor acatamiento que la, más habitual de lo deseable, asunción general de lo previsto en la norma heterónoma. Tal es el caso de la formación continua<sup>87</sup>, o la seguridad y salud en el trabajo<sup>88</sup>, que sólo encuentra una amplia recepción de las directrices interconfederales en lo que respecta a la vigilancia de la salud y la sustitución de los reconocimientos médicos generales por exámenes específicos en atención a los riesgos del sector<sup>89</sup>.

Y casi sin referencia o mención queda un conjunto variado de cuestiones y temas que, por el contrario, sí han ocupado un hueco importante en la redacción del AINC-2005. Así acontece con los fenómenos descentralizadores –prácticamente olvidados–, la flexiguridad, la promoción de la estabilidad laboral de los jóvenes, la atención a la situación de inmigrantes y discapacitados, la responsabilidad social corporativa, o las muchas llamadas a la negociación en aspectos como procedimientos de designación de delegados de prevención, criterios de colaboración de éstos con la empresa en la mejora de la acción preventiva, elaboración de planes de prevención y evaluación de riesgos o procedimientos de información y consulta en supuestos de coordinación de actividades empresariales del art. 24 de la LPRL<sup>90</sup>.

---

tamente razonable se añade a lo establecido legalmente sobre la ausencia al trabajo por lactancia la obligación del trabajador de comunicar a la empresa cuándo se va a disfrutar del permiso, si al inicio, la mitad o al final de la jornada diaria (CC Oficinas Valladolid/2003, CC Oficinas Albacete/2005); otras que parecen mejorar lo establecido en el art. 37.4 ET en la medida en que permiten que la ausencia al trabajo por lactancia pueda ser disfrutada al inicio o al final de la jornada laboral (CC Oficinas Vizcaya/2003, CC Oficinas Valencia/2005), posibilidad que no parece desprenderse nítidamente de los términos en que está redactado el precepto estatutario; y, finalmente, otras que permiten sustituir el permiso de lactancia por 13 días naturales de descanso que se sumarán al período de maternidad (CC Oficinas Valencia/2005, CC Oficinas Vizcaya/2003), con una redacción que parece constituir un delante de lo que se ha venido a incorporar al Estatuto de los Trabajadores a resultas de su reforma por la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, precisamente haciéndolo por remisión a los términos en los que se prevea en la negociación colectiva.

<sup>86</sup> CC Oficinas Islas Baleares/2003, CC Oficinas Cataluña/2004.

<sup>87</sup> Capítulo V (Formación permanente) del AINC de 2005. Cfr. CC Oficinas Huesca/2006, CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Cádiz/2005, CC Oficinas Teruel/2004, CC Oficinas Valencia/2006.

<sup>88</sup> Capítulo VII (Seguridad y salud en el trabajo) del AINC de 2005.

<sup>89</sup> CC Oficinas La Coruña/2003, CC Oficinas Valladolid/2003, CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Cáceres/2005, CC Oficinas Zamora/2005, CC Oficinas Granada/2005, CC Oficinas Navarra/2005, CC Oficinas Almería/2003, CC Oficinas Valencia/2005.

<sup>90</sup> Véase Capítulo VII (Seguridad y salud en el trabajo) del AINC de 2005.

#### 4. A MODO DE CONCLUSIÓN

—La configuración actual del denominado con carácter general sector de oficinas y despachos es en gran medida el resultado de su proceso de adaptación a la propia evolución del sistema de relaciones laborales. El paso de una estructura sindical de carácter primordialmente horizontal a otra más atenta al elemento funcional, que da origen a una negociación pensada fundamentalmente para la rama de actividad, ha incidido de manera significativa en la delimitación y conceptualización del sector, que ha visto cómo la diversificación funcional de las tareas desarrolladas en el espacio físico de una oficina o despacho lo desmembraba en tantas unidades como nuevas actividades autónomas iban surgiendo. Así, desde una inicial situación en la que el elemento topográfico del lugar de prestación de servicios servía para identificar el tipo de actividad productiva que en él se desarrollaba, se pasa a otra muy distinta, en la que los objetivos, funciones y organizaciones empresariales que encuentran en la oficina y despacho su sede natural de desenvolvimiento pueden diferir enormemente. El considerado sector genérico de oficinas y despachos sufre de esta forma un proceso de disgregación y atomización en tantos subsectores como actividades productivas independientes y diversas llegan a configurarse, algunas de las cuales de tal magnitud que incluso pugnan por subsumir la totalidad del sector; pensemos, por ejemplo, en las entidades bancarias y de seguros, prototipos actuales de empresas cuya actividad económica se desarrolla en una oficina y cuyo nivel de desarrollo y consolidación es tal que desde el punto de vista sociológico identifica en gran medida a todo el sector<sup>91</sup>.

En suma, hoy día la pretendida actividad de oficinas y despachos no es única ni homogénea y sólo el elemento topográfico del lugar de su prestación puede servir de factor de aglutinación. Ello ha condicionado, evidentemente, el proceso y la evolución de la negociación colectiva en el sector.

En la actualidad, la denominada negociación colectiva del sector de oficinas y despachos en sentido estricto viene constituida por toda una serie de convenios genéricos, herederos de la antigua Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972; estos convenios tienen, en cierta medida, carácter “residual” —operan en aquellos sectores con empleo de tipo administrativo que no tienen regulación propia o para aquellas empresas del sector servicios que no tienen convenio propio—, lo que ha terminado convirtiéndolos en un “cajón de sastre” destinado principalmente a pequeñas empresas, o aún microempresas, que tienen problemas de representación de los trabajadores en el ámbito de la

<sup>91</sup> No es extraño, por tanto, que en algunas organizaciones sindicales sea la federación de la banca y seguros la interlocutora designada para el tratamiento de la problemática correspondiente al sector general de oficinas y despachos.



empresa y de representatividad de trabajadores y empresarios en ámbitos supra-empresariales y que generalmente no tienen centros de trabajo dispersos por todo el territorio nacional.

—En términos generales, puede decirse que la regulación convencional del sector se encuentra fuertemente marcada por la continuidad y la inercia. Esta continuidad se manifiesta en varias circunstancias.

En primer lugar, se mantiene una continuidad en la estructura de la negociación colectiva en el sector. En términos generales, las unidades de negociación se han mantenido inalteradas, e incluso su definición presenta notables conexiones con las Ordenanzas Laborales. Así, se ha consagrado un modelo caracterizado por una serie de convenios genéricos de ámbito provincial que operan como “colchón de protección” para evitar vacíos de cobertura, del que se desmarcan (por tradición o, en la mayoría de los casos, por existir menos dificultades de representación) un gran número de convenios relativos a actividades concretas que en términos amplios pueden conceptuarse como de oficinas y despachos. Tampoco ha habido variaciones sustanciales en cuanto al importante uso de la institución de la extensión de convenios colectivos, que en otros sectores es completamente residual. Pero la continuidad en el diseño estructural del sector, pese a condicionar, no impide aventurar proyectos de transformación. Ahora bien, la cautela debe presidir las propuestas de reforma que se hagan desde el análisis abstracto, lo que no implica que las reformas no sean posibles, sino más bien que su realización no está exenta de dificultades. Las comentadas disfuncionalidades en la estructura negocial, que persisten a lo largo de los años, aconsejan intervenciones racionalizadoras, que eviten vacíos negociales, al tiempo que minimicen el frecuente recurso al mecanismo de la extensión de convenios del sector. Un Acuerdo Marco o convenio general estatal podría representar una razonable opción.

En segundo lugar, existe una significativa continuidad del contenido de los convenios. En términos generales no se han producido grandes innovaciones normativas. Así, por ejemplo, aunque hay algunas prácticas de adaptación al cambio tecnológico en diversas instituciones, éstas no son ni muy frecuentes ni muy intensas, a pesar de que éste ha podido afectar sustancialmente a los procesos de trabajo y al empleo en el sector. Ciertamente, se aprecia un esfuerzo por transformar los sistemas de clasificación profesional, que, sin embargo, se ve condicionado por la fuerte inercia de las categorías y los grupos funcionales y las dificultades para modificar el régimen retributivo regulado por los convenios; en muchos convenios se han mantenido incluso distinciones anacrónicas —y discriminatorias— por razón de edad en la composición de las categorías. En algunos casos, la continuidad supone el mantenimiento de diversos regímenes transitorios, o incluso la reproducción mecánica de normativa de convenios anteriores que ha sido completamente derogada y no resulta

de aplicación siquiera con carácter transitorio. Por otra parte, este continuismo, desarrollado en el contexto de una negociación escasamente innovadora y poco receptiva a las llamadas reguladoras de la norma estatal, parece ocultar una fuerte tendencia a la individualización de las relaciones laborales, fenómeno natural en sectores de pequeñas y microempresas como es el de oficinas y despachos.

En tercer lugar, aunque como un caso específico relativo a los dos puntos anteriores, se aprecia una influencia significativa de la Ordenanza de Oficinas y Despachos de 1972. Esta influencia afecta en parte a la estructura y, sobre todo, al contenido, que se ve condicionado de manera directa o indirecta. De modo directo, en tanto se mantienen remisiones a la Ordenanza como norma supletoria general o en algunas instituciones concretas –por ejemplo, en relación al régimen disciplinario o la clasificación profesional–, provocando la aplicabilidad de aquélla a pesar de su derogación formal. De manera indirecta, en cuanto las inercias normativas derivadas de la Ordenanza también afectan a las cláusulas pactadas en convenio, como puede apreciarse, por ejemplo, en materia de período de prueba<sup>92</sup> o clasificación profesional.

Esta influencia de la Ordenanza contrasta con la particular incidencia del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos en el sector, pues aunque en principio el sector genérico de “oficinas y despachos” se encontraba dentro de su ámbito de aplicación, de él se excepcionaban un importante número de actividades o subsectores que, más allá de su eventual pertenencia conceptual a lo que se puede considerar actividad de oficinas y despachos, presentaban la característica de contar con convenio propio. Como se ha dicho, la estructura de la negociación colectiva ha permanecido esencialmente inalterada, manteniéndose los vacíos de cobertura una vez concluido el período de vigencia pactado del AICV –totales o referidos a alguna institución determinada como el régimen disciplinario<sup>93</sup>– y la práctica de la extensión. Tampoco parece que

<sup>92</sup> En uso de la habilitación que el art. 14 ET hace a la negociación colectiva para fijar la duración del período de prueba, lo habitual es que los convenios del sector que aluden a esta cuestión (casi la mitad de los vigentes) se limiten a establecer la duración máxima del tiempo en que el trabajador puede estar sujeto a prueba. En tal fijación, estos convenios, apartándose de los criterios supletorios ofrecidos por la norma estatutaria y perpetuando las directrices del art. 13 de la antigua Ordenanza de 1972, suelen diferenciar más de dos grupos diversos de trabajadores, bien distinguiendo explícitamente entre personal titulado, personal administrativo y técnico, personal subalterno y personal de oficios varios, bien remitiendo en tal delimitación a los distintos grupos profesionales incluidos en el sistema de clasificación profesional. Sólo en un par de convenios la distinción en orden a determinar la duración del período de prueba se hace, al igual que en el art. 14 ET, entre técnicos titulados y demás trabajadores.

<sup>93</sup> Algo más de la mitad de los convenios de oficinas y despachos no regulan régimen disciplinario alguno, o bien se remiten simplemente a la Ordenanza de 1972 (CC Oficinas Alicante/2003, CC Oficinas Lugo/2001, CC Oficinas Teruel/2005, CC Oficinas Zaragoza/2004,

el contenido del AICV haya influido fuertemente en los convenios de oficinas y despachos, en parte debido a la influencia de la Ordenanza y de la regulación anterior; por ejemplo, aunque se aprecian importantes esfuerzos por establecer sistemas de clasificación basados en los grupos, éstos se encuentran en muchos casos lastrados por la inercia del pasado.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que esta continuidad no en todo caso debe ser valorada negativamente. En primer lugar, dota de una cierta estabilidad a la regulación, permitiendo la generalización de expectativas por parte de empresarios y trabajadores, lo que les proporciona mayor seguridad en el ejercicio de sus derechos; así, por ejemplo, en lo que refiere al mantenimiento de regímenes transitorios. En segundo lugar, no debe asumirse *a priori* que el cambio es siempre necesario; incluso los importantes cambios tecnológicos mencionados no necesariamente afectan significativamente a todas las instituciones: así, por ejemplo, la regulación de la Ordenanza puede haberse mantenido porque se trata de una herramienta útil y técnicamente bien construida. Dicho esto, es evidente que la tendencia a la continuidad produce numerosas disfunciones.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que esta tendencia no viene marcada por el capricho de los negociadores –de hecho, en ocasiones se aprecia un esfuerzo por la innovación o por la adaptación a la nueva realidad económica, tecnológica o normativa–, sino por determinados factores estructurales que deben ser tomados en consideración: empresas destinatarias de pequeña dimensión, problemas de representatividad, tendencias generales del sistema español de negociación colectiva, voluntad de no perjudicar las expectativas adquiridas por trabajadores y empresarios o el difícil encaje entre una legislación bastante detallada y la individualización de las relaciones laborales a la que nos hemos referido anteriormente. Estos factores estructurales deben considerarse a la hora de proponer reformas de la estructura o el contenido, como ya hemos indicado, que pueden ser muy necesarias, pero cuya realización práctica no es sencilla.

– Esa continuidad e inercia en contenidos y estructura de la negociación colectiva de este sector explica y condiciona fuertemente el seguimiento que la misma ha realizado de las directrices y recomendaciones de los diversos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva. Ni los llamamientos a la articulación y coordinación en el tratamiento de las diversas materias –difícil en un sector marcado por la pertinaz insistencia en el nivel provincial de negociación sin atisbo de apertura hacia ámbitos territoriales superiores–, ni

---

CC Oficinas Málaga/1993, CC Oficinas Jaén/2005, CC Oficinas Murcia/2002, CC Oficinas Asturias/1997, CC Oficinas Burgos/2005, CC Oficinas Tenerife/1976, CC Oficinas Las Palmas/2002, CC Oficinas Pontevedra/1996, CC Oficinas A Coruña/2003, CC Oficinas Ávila/2004, CC Oficinas Badajoz/1984; CC Oficinas Bizkaia/2003, CC Palencia/2005).

líneas de actuación más concretas en la regulación de las distintas cuestiones que realizan y recogen los acuerdos interconfederales encuentran en la negociación colectiva del sector de oficinas y despachos una global y acentuada respuesta.

## **ANEXO**

Relación de Convenios de Oficinas y Despachos citados.

### *Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma.*

CATALUÑA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Cataluña para los años 2004 al 2007 (DO Generalitat de Catalunya 22/11/2004).

### *Convenios Colectivos Provinciales e Interprovinciales.*

A CORUÑA. Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos provincial de A Coruña (DO Galicia 17/09/2003; BO A Coruña 31/07/2003).

ALBACETE. Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de la provincia de Albacete 2005 a 2007 (BO Albacete 24/12/2004).

ALICANTE. Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante para 2003 a 2006 de ámbito provincial (BO Alicante 28/11/2003)

ALMERÍA. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en general (BO Almería 22/09/2004).

ASTURIAS. Convenio Colectivo de “Oficinas y Despachos” del Principado de Asturias (BO del Principado de Asturias 12/08/1997).

ÁVILA. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de Oficinas y Despachos de Ávila (BO Ávila 07/07/2004).

BADAJOS. Convenio Colectivo provincial de Oficinas y Despachos de Badajoz (BO Badajoz 30/06/1984) .

BIZKAIA. Convenio Colectivo del sector de Bizkaia (BO Bizkaia 26/04/2005).

BURGOS. Convenio colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la actividad de Oficinas y despachos de Burgos (BO Burgos 03/03/2005). Vigencia 2004–2007.

CÁCERES. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Cáceres (DO Extremadura 21/01/2003; BO Cáceres 16/01/2003).

CÁDIZ. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cádiz (BO Cádiz 27/09/2005).

- CANTABRIA. Extensión del Convenio Colectivo del sector de la provincia de Guipúzcoa al mismo sector de la Comunidad de Cantabria (BO Cantabria 03/05/2000) Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos al mismo sector de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO Cantabria 24/11/2005).
- CIUDAD REAL. Extensión del Convenio Colectivo Provincial de Granada a Ciudad Real (DO Castilla-La Mancha 28/08/2001); Extensión del Convenio Colectivo de la provincia de Granada al mismo sector de la provincia de Ciudad Real (DO Castilla-La Mancha 27/01/03).
- CÓRDOBA. Extensión del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas de Estudios Técnicos, Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General de la provincia de Almería (2000–01) al mismo sector de la provincia de Córdoba (BO Córdoba 22/03/2002).
- GRANADA. Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de Oficinas y Despachos de Granada (BO Granada 31/03/2005).
- GUIPÚZCOA. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos excepto gestorías administrativas de Guipúzcoa 2001–2002 (BO Guipúzcoa 20/03/2002).
- HUELVA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Huelva (BO Huelva 30/05/2005).
- HUESCA. Convenio Colectivo Oficinas y Despachos de Huesca 2004–2005 (BO Huesca 26/01/2005).
- ISLAS BALEARES. Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Oficinas y despachos de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para los años 2003 y 2004 (BO Islas Baleares 01/11/2003).
- JAÉN. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito sectorial para la actividad de Oficinas y Despachos de Jaén (BO Jaén 21/06/2005).
- LA RIOJA. Extensión del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valladolid 2003 a 2006 al mismo sector de actividades de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BO La Rioja 24/07/2004).
- LAS PALMAS. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas (BO Las Palmas 13/12/2002).
- LEÓN. Extensión del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (años 1998–2003) al mismo sector de la provincia de León (BO León 30/08/2000).
- LUGO. Convenio colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Lugo (DO Galicia 13/10/2005).
- MADRID. Convenio Colectivo del sector “Oficinas y Despachos” de la Comunidad de Madrid (BO Comunidad de Madrid 29/07/2005).
- MÁLAGA. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Málaga (BO Málaga 12/04/1991).

- MURCIA. Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas y Despachos de la Región de Murcia 2002/2004 (BO Región Murcia 16/12/2002).
- NAVARRA. Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de “Oficinas y Despachos” de la Comunidad Foral de Navarra (BO Navarra 22/07/2005).
- PALENCIA. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos para Palencia Capital y provincia (BO Palencia 26/08/2005).
- PONTEVEDRA. Convenio Colectivo para el sector “Oficinas y Despachos” de la provincia de Pontevedra (BO Pontevedra 02/02/1996).
- SALAMANCA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Salamanca (BO Salamanca 25/02/2005); Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Salamanca de 1998 (BO Salamanca 10/12/1998); Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Salamanca de 1999 (BO Salamanca 13/12/1999); Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Salamanca de 2001 (BO Salamanca 30/11/2001).
- SEGOVIA. Extensión del Convenio Colectivo provincial “Oficinas y Despachos” de la provincia de Burgos (años 1998–2003) al mismo sector de la provincia de Segovia (BO Segovia 11/08/2000).
- SEVILLA. Extensión del Convenio Colectivo de “Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General” de la provincia de Almería al mismo sector de la provincia de Sevilla (BO Sevilla 02/03/2005).
- TENERIFE. Convenio Colectivo Oficinas y despachos Tenerife (BO Tenerife 16/04/1976) Tablas salariales de 2005.
- TERUEL. I Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despacho de la provincia de Teruel (BO Teruel 18/01/2005).
- VALENCIA. Convenio Colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia (BO Valencia 07/10/2005).
- VALLADOLID. Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Valladolid 2003/2006 (BO Valladolid 08/01/2004).
- ZAMORA. Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Zamora (BO Zamora 08/08/2005).
- ZARAGOZA. Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Zaragoza (BO Zaragoza 05/07/2004).