

LA NEGOCIACION COLECTIVA
EN EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS

JESUS CRUZ VILLALON

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

1. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Como suele ser pauta común del conjunto de nuestro-sistema de negociación colectiva, la comprensión de la estructura de la negociación en el sector de oficinas y despacho requiere, para su cabal entendimiento, comenzar por acudir a una comprobación histórica de su evolución a lo largo de las últimas décadas. Y, de nuevo elemento común a toda nuestra negociación colectiva, dicho análisis evolutivo debe iniciarse necesariamente con sus orígenes en la distribución de territorios llevada a cabo en su momento por las Reglamentaciones de trabajo y Ordenanzas Laborales.

Desde esta perspectiva la primera apreciación que se obtiene es que el sector de oficinas y despachos surge con una 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 surge este nivel negocial a mediados del presente siglo. La división-funcional por sectores de la negociación colectiva tiende a tomar un referente unitario sobre la base del objeto social de las empresas que aglutina, en función del tipo de bienes que producen o de los servicios que prestan las empresas integradas dentro de su ámbito de aplicación. En el caso del sector de oficinas y despachos esto sólo se puede decir en un sentido muy genérico, pues más que atender a la actividad propiamente dicha, se toma como referencia el lugar donde se realiza la prestación laboral o el tipo de actividad profesional ejecutada por sus empleados. En realidad se trata de un "macrosector" pues a través del mismo se pretende englobar al 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

Dicho de otro modo, 'se 'trata de una unidad negocial que se viene a constituir en un a modo de convenio colectivo de «actividades diversas» dentro del sector servicios de la economía. Así, por ejemplo, la Ordenanza Laboral de 1948 establecerá que «como norma general, se aplicarán estas Ordenanzas a los trabajadores todos que presten servicios en las oficinas y despachos...tanto si realizan funciones, técnicas o administrativas como si sólo prestan su esfuerzo físico o de atención»*. Se trata de una delimitación que se va transmitiendo sucesivamente de las Ordenanzas Laborales a los convenios colectivos en sus diversas versiones, manteniéndose incluso hoy en día, en su literalidad o en su concepción, en los textos actualmente vigentes. Por sólo citar alguno, puede traerse como ejemplo más significativo el correspondiente a Cataluña, conforme al cual «el presente convenio colectivo es de-aplicación a todas aquellas actividades de oficinas y despachos y *servicios en general*».

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 este sector servicios,. cabría presumir que el presente convenio colectivo sectorial de oficinas y despachos va a adquirir con el paso del tiempo un protagonismo predominante en el conjunto de nuestro sistema de negociación colectiva.

Y, sin embargo, cuando se acude al análisis pausado del conjunto de las piezas que componen nuestra estructura en la realidad cotidiana se advierte todo lo contrario. Por contraste, la evolución práctica del sector. en cuestión ha derivado a todo lo contrario: poco a poco 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, de manera -que se ha venido a convertir en un a modo de «hijo pródigo» de la negociación colectiva en el sector servicios.

1 Orden de 21 de abril de 1948 (BOE 3 de junio, corrección de errores 9 de julio), art. 2, que aprobaba la Reglamentación Nacional de Trabajo para Oficinas y Despachos. Su precedente sería la Orden de 31 de diciembre de 1945 (BOE 5 enero 1946) que aprobaba las Bases de Trabajo para las actividades no reglamentadas. Y su posterior la Orden de 31 de octubre de 1972 (BOE 14 noviembre), que aprobaba la Ordenanza Laboral para Oficinas y Despachos.

Varios datos son elocuentes a la hora de constatar la débil consistencia de la negociación colectiva en el ámbito de referencia, entre los que podríamos resaltar los siguientes.

En primer lugar, el muy reducido número de convenios colectivos vigentes en estos instantes. En concreto, si nos centramos en una mención estricta de aquellos convenios que se reclaman expresamente de su pertenencia a este sector, por su denominación y por su ámbito de aplicación apenas llegamos a superar la cifra de 25 convenios colectivos: C.C. Coruña² ; C.C. Lugo³ ; C.C. Pontevedra⁴ ; C.C. Asturias⁵ ; C.C. Vizcaya⁶ C.C. Guipúzcoa⁷ ; CC. Navarra⁸ ; C.C. Cataluña⁹ ; C.C. Palencia¹⁰ ; C.C. Burgos¹¹ ; C.C. Salamanca¹²* ; C.C. Valladolid¹³ ; C.C. Avila¹⁴ ; C.C. Zaragoza¹⁵ ; C.C. Madrid¹⁶ ; C.C. Valencia¹⁷ ; C.C. Alicante¹⁸ ; C.C. Cáceres¹⁹ ; C.C. Murcia²⁰* ; C.C. Huelva²¹ ; C.C. Jaén²²* ; C.C. Granada²³ ; C.C. Málaga²⁴ C.C. Cádiz²⁵ ; C.C. Santa Cruz de Tenerife²⁶ C.C. Las Palmas²⁷*.

El resultado final es el de la presencia de un palpable vacío negocial en 'zonas significativas del territorio español, al menos si

² BOP 27 agosto 1997.

³ DOG 17 marzo 1998.

⁴ BOP 2 febrero 1996; revisión salarial BOP 3 junio 1998; revisión salarial DOG 7 mayo 1999.

⁵ Revisión salarial, BOPA 7 noviembre 1997.

⁶ BOP 24 mayo 1999.

⁷ BOP 24 mayo 1999.

⁸ BON 21 enero 1998; revisión salarial BON 17 marzo 1999.

⁹ DOGC 28 mayo 1999.

¹⁰ BOP 27 julio 1998; revisión salarial BOP 28 junio 1999.

¹¹ BOP 12 febrero 1998.

¹² BOP 10 diciembre 1998; corrección de errores 21 diciembre 1998.

¹³ BOP 4 agosto 1999.

¹⁴ BOP 28 enero 1998, corrección de errores BOP 20 febrero 1998.

¹⁵ BOP 18 diciembre 1996; revisión salarial, BOP 13 marzo 1998; revisión salarial BOP 14 agosto 1999.

¹⁶ BOCM 29 septiembre 1997; revisión salarial BOCM 4 mayo 1998.

¹⁷ BOP 27 febrero 1998; revisión salarial BOP 7 mayo 1999.

¹⁸ BOP 13 febrero 1998.

¹⁹ DOE 5 de febrero de 1998.

²⁰ BORM 17 febrero 1996; revisión salarial, BORM 26 marzo 1997; revisión salarial BORM 23 julio 1998.

²¹ BOP 11 septiembre 1998.

²² BOP 17 octubre 1998.

²³ Revisión Salarial, BOP 14 enero 1997.

²⁴ BOP 28 mayo 1993

²⁵ BOP 17 octubre 1996; revisión salarial BOP 15 mayo 1998..

²⁶ BOP 26 octubre 1995; revisión salarial, BOP 10 mayo 1996; revisión salarial 5 junio 1998; revisión salarial BOP 12 abril 1999.

²⁷ BOP 16 febrero 1996, revisión Salarial, 3 septiembre 1997; revisión salarial BOP 18 noviembre 1998.

se atiende exclusivamente al dato formal; si no se llega a superar el número de 30 provincias en las que se puede advertir algún tipo de experiencia n3gocial puede calcularse que en tomo al 20 % del territorio nacional está exento de proceso de negociación colectiva.

Por ello, se puede afirmar que el sector de oficinas y despacho constituye el ámbito natural por excelencia de posible mayor aplicabilidad del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 "BOE" 9 de jumo).

Es cierto que si atendemos a una idea, amplia del sector de oficinas y despachos, habría que integrar todo un conjunto adicional de convenios colectivos que, a modo de satélites, giran en tomo al núcleo central antes referenciado; me refiero a una lista más amplia de convenios que tienen como rasgo común el hecho de que 'las empresas incluidas en su ámbito de aplicación también centran su actividad en lo que ambiguamente venimos denominando oficinas y despachos y, sobre todo, actividades a las que les era de 'aplicación la Reglamentación de Trabajo y Ordenanza Laboral de oficinas y despachos cuando ésta se encontraba vigente. Ahora bien, como intentaremos desarrollar más adelante, se trata de unidades negociales en las que se advierte un fuerte impulso hacia la autonomía y que adquieren su propia identidad sobre la base de marcar distancia respecto del sector de oficinas y despachos. Por ello, reconfirmamos que, si atendemos a una noción estricta del sector, el número de convenios de referencia es notablemente reducido.

Por otra parte, las relaciones con esas otras unidades negociales que avanzan hacia la independencia no están carentes de conflictividad, produciéndose constantes puntos de fricción. Prueba de ello es el elevado número de consultas formuladas a la Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos, provocadas por las dudas interpretativas en cuanto al ámbito aplicativo de los convemos colectivos funcionalmente próximos. Se presentan, así; amplias zonas intermedias fronterizas; con un fuerte dilema de resolución, pues el decantarse por uno u otro texto convencional no sólo tiene repercusión en el terreno colectivo de la estructura negocial sino también en lo afectante a las condiciones individuales de trabajo, dada la importante diferencia de contenidos entre ellos en lo pactado.

En segundo lugar, todos los acuerdos colectivos que hemos incluido en la lista precedente se sitúan en el mismo nivel de negociación, por lo que refiere a su ámbito funcional y, en particular, por lo que afecta a su ámbito territorial. En efecto, salvo alguna muy honrosa excepción, se trata de una negociación colectiva que

se viene desarrollando desde sus inicios a nivel provincial. Es cierto que algunos de ellos se reclaman de la condición de convenios de ámbito autonómico, pero no es menos cierto que en la práctica totalidad de las ocasiones ello coincide con Comunidades Autónomas uniprovinciales (Madrid, Murcia, Asturias). La única excepción la constituye el convenio colectivo de Cataluña, que ciertamente es el único de ámbito supraprovincial, al incorporar dentro de su unidad al conjunto del territorio catalán. Para el resto, se aprecia una total inamovilidad de la estructura respecto de lo que fue su origen histórico, a partir del surgimiento de la negociación colectiva a los inicios de la década de los años sesenta. Así pues, por exclusión, no se identifican convenios sectoriales de ámbito territorial diverso, ni superior ni inferior. En concreto, no se aprecia ni siquiera intentos de afrontar un proceso negociador que abarque la totalidad del territorio español, aunque se trate de un acuerdo marco de líneas muy generales. En paralelo, tampoco se puede identificar la presencia de una vida negocial en el nivel empresarial, pues las dimensiones del personal de este tipo de empresas lo impide casi por completo.

Corolario de todo lo precedente es que tampoco se verifica ninguna fórmula de coordinación entre niveles negociales diversos, tan propio de un sistema desarrollado y avanzado de relaciones laborales. Se percibe, pues, una ausencia total de articulación entre diversos niveles negociales. La única referencia a otras unidades de negociación -con remisión a otros sectores o a otros convenios de empresa- lo son a los meros efectos de otorgar absoluta preferencia aplicativa a tales convenios, de modo que el convenio provincial de oficinas y despachos se viene a convertir en una unidad residual, estipulada a los meros efectos de cubrir presuntos vacíos negociales derivados de la inexistencia de cualquier otro convenio colectivo que pudiera identificarse como aplicable al caso. Ejemplo paradigmático de esto lo podemos encontrar en la delimitación del ámbito aplicativo del convenio para Salamanca: "Ambito personal.- 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» (art. 29.

Por otra parte, incluso con referencia a las empresas donde resultan aplicables estos convenios de sector provincial de oficinas y

despachos, los mismos no siempre son de aplicación al conjunto de los asalariados que prestan servicios en las citadas empresas. Uno de los rasgos más singulares de este sector es que se establece un procedimiento singular de fijación de su ámbito de aplicación. A través de sus criterios se verifica un llamativo abandono del principio de unidad de empresa, pues, en atención a reglas muy singulares de concreción del ámbito funcional y, sobre todo, personal, se desemboca en un modelo que cabe calificar de norma «franja», en la medida en que sólo resulta de aplicación a un segmento profesional dentro de la plantilla de la empresa. Se trata de un modelo de unidad «franja» que encuentra sus orígenes en las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, pero que pervive en el tiempo y se conserva -al menos en la, formalidad de la letra de ciertos convenios- en la delimitación del ámbito de la mayoría de los convenios colectivos de oficinas y despachos actualmente vigentes.

Por ejemplo, ello es muy palpable en la Ordenanza Laboral de 1972, que por partida doble fija un modelo de aplicación franja residual. Primera vía, aquellos subsectores de oficinas y despachos que tuvieran Ordenanza propia no se les aplicaba de principio la general de 1972, pero sí se mantenía como aplicable para aquellas categorías o grupos profesionales dentro del subsector -no empresas- que no aparecieran dentro de la clasificación profesional del mismo: «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». Segunda vía, para otros sectores incluidos en el terciario pero ajenos en sede teórica a las oficinas y despachos, le era de aplicación la Ordenanza de 1972 sí no existía regulación propia de acogida, pero no para todo el personal de la empresa sino de nuevo respecto de una relación de categorías profesionales enumeradas por la propia Ordenanza de 1972: «Asimismo regula la actividad laboral de los profesionales de los grupos 2º, 3º y 4º del artículo 8 de esta Ordenanza que presten servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación u Ordenanza de Trabajo». Esto último está concebido sobre todo para diversos sectores industriales, que regulen o no el trabajo de personal manual, técnicos y especialistas, en todo caso olvidan atender a la franja de administrativos que puedan existir en tal sector industrial. Es decir, se convierte en un modo de regulación escoba que va recogiendo todos los ámbitos que, por razones diversas, no encajan en ninguna regulación vigente, pero siempre sobre la base de un acogimiento parcial, en modo de «franja» para ciertos profesionales.

Insistimos, se trata de una fórmula franja no del todo periclitada, pues pervive en las versiones vigentes de los convenios colectivos. Y ello, bien porque éstos mantienen la identificación de su ámbito aplicativo por remisión al en su día fijado por la Ordenanza Laboral de 1972 (por ejemplo, C.C. Cáceres, Salamanca, Huelva), o bien porque traslada a su texto la modalidad franja con mayor o menor literalidad de forma plena o parcial (por ejemplo, C.C. Madrid, Cataluña). Otros, por contra, se reclaman del modelo generalizado del convenio basado en el principio de unidad de empresa (por ejemplo, C.C. Vizcaya); los hay incluso que se reafirman en el principio de unidad de empresa al tiempo que se remiten al ámbito aplicativo de la Ordenanza de 1972, sin percatarse que ésta responde a un sistema de delimitación diverso (por ejemplo, C.C. Asturias; La Coruña, Lugo). En todo caso, conviene indicar también que se intuye un importante cambio tendencial de abandonar el esquema franja para este sector: son cada vez- más los textos que se aglutinan en tomo al principio ortodoxo de unidad de empresa, otros que recogen la remisión al precedente de la Ordenanza pero sin percibirse una voluntad de mantener el criterio franja e incluso otros donde si bien en la formalidad se dirigen a segmentos profesionales predeterminados, en la aplicación cotidiana de los textos convencionales no se tenga presente y por ende prevalezca el impulso generalizado a actuar conforme al clásico principio de unidad de empresa. En paralelo a ello, los textos de convenios de sectores diversos al servicios, en particular, los de carácter industrial, tienden a incorporar un modelo moderno y actualizado de grupos profesionales, y, sobre todo, tienden a incorporar al conjunto de la plantilla de la empresa, teniendo bien presente la actividad de empleados y administrativos dentro de las empresas industriales; por ello, con el paso del tiempo pierde consistencia la otra vertiente del carácter franja de los convenios de oficinas y despachos: su remisión residual a todo el personal que realiza actividades administrativas y de servicios en sectores diversos al mismo.

Por otro lado, incluso los datos relativos a los territorios previamente identificados como exponentes de procesos negociadores ciertos, han de ponerse en cuarentena en la valoración de su incidencia e intensidad del proceso negocial. En efecto, en estos otros casos se trata de unidades negociales significadas por su debilidad., Ante todo, se aprecia una marcada dificultad en la continuidad secuencial de los procesos negociales desarrollados en el tiempo; se constata una señalada dificultad en el mantenimiento año tras año de la unidad negocial presuntamente existente o creada desde hace tiempo: en muchas de estas provincias se producen negociaciones

discontinuas, con fases de renegociación al mínimo indispensable de la mera revisión salarial y fases de plena incapacidad de sustituir al texto que ha concluido su vigencia ordinaria inicialmente pactada. De este modo, la prórroga año tras año de ciertos convenios y la aplicación del principio de ultraactividad del convenio colectivo es técnica habitual en este sector, como vía sucedánea a la imposibilidad de mantener el pulso negociador de forma continuada. Algunos de ellos, el texto localizado se remonta a más de una década, por lo que es difícil saber si en la práctica -con independencia de la formalidad jurídica del criterio de la ultraactividad- sigue siendo un texto aplicable²⁸

Como elemento complementario de cobertura de los indudables vacíos negociales, se tiende a acudir a la puesta en marcha de mecanismos institucionales, que en el propio diseño legal de nuestro sistema de negociación colectiva poseen una función marginal y de uso excepcional. Y, sin embargo, en este sector adquieren carta de naturaleza de habituales y muy generalizados. Así, se trata del sector en el que se produce -con notable diferencia cuantitativa- el mayor número de extensiones de convenios colectivos conforme al sistema del art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores: Sevilla²⁹ Toledo³⁰ Baleares³¹ Cantabria³² ; La Rioja³³ ; León³⁴ ; Ciudad Real³⁵ Por contraste, ni siquiera se aprecia la implantación significativa de otras formas, aunque sean imperfectas, de negociación alternativas al propio convenio colectivo. Por ejemplo, son muy escasos, incluso casi testimoniales, las experiencias que cabe citar de adhesiones de convenios colectivos³⁶ o bien de compromisos arbitrales, para vía laudo, cubrir la imposibilidad de lograr acuerdos³⁷.

Todo ello está manifestando una notable carencia de representatividad de los interlocutores sociales en este sector de la 'producción, donde se constata inmediatamente la ausencia total de asocia-

²⁸ Salvo error u omisión, así sucede con el CC para Córdoba (BOP 17 enero de 1987)

²⁹ BOP 31 noviembre 1998.

³⁰ BOP 9 marzo 1989.

³¹ COCAIB 6 octubre 1994.

³² BOP 28 julio 1994; BOC 16 febrero 1996.

³³ BOLR 1 julio 1999.

³⁴ BOP 2 octubre 1998.

³⁵ DOCM 23 julio 1999.

³⁶ Único caso localizado es el de la adhesión de Segovia a la revisión del convenio de Burgos-(BOP 6 junio 1994; reiterado BOP 20 marzo 1998)

³⁷ El único supuesto localizado es el Laudo para oficinas y despachos de la CC.AA. de Madrid (BOCM 9 enero 1998).

ciones representativas de los intereses, sobre todo de los empresarios, pero en ocasiones también en igual medida de los trabajadores. Incluso allí donde 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 del grado de legitimidad neocial de ambas partes. En concreto, lo habitual es que la representación sindical, desde el instante en que logra conectar con alguna instancia empresarial, con los ojos vendados acepta su plena representatividad del sector para evitar cualquier tipo de traba formal a la constitución de la mesa negociadora. Y, a pesar de ello, nadie oculta que muy probablemente el porcentaje de afiliación de estas asociaciones empresariales muy difícilmente llega a superar el 10 % de legitimación inicial requerido por el Estatuto de los Trabajadores y, con bastante probabilidad, no llegan a cumplir el requisito de legitimación plena de mayoría absoluta para la válida constitución de la mesa negociadora. Insistimos, aunque la carencia de representatividad sea más inmediata en el banco empresarial, también resulta bastante patente en el banco social, donde aunque se pueda aceptar la legitimación inicial, rara vez se puede alcanzar la mayoría absoluta para concertar un convenio colectivo estatutario.

De este modo, incluso los convenios colectivos. publicados en los Boletines oficiales correspondientes, con apariencia formal de ser convenios estatutarios, lo más previsible es que en su mayoría no soportaran el embate de una comprobación del grado de representatividad de las organizaciones empresariales y sindicales que lo han firmado, por lo que no es exagerado aventurar que en su mayor parte, cuando mucho, lo que lograrían sería su consideración como convenios colectivos extraestatutarios. Existe incluso el dato objetivo de alguna sentencia que ha llegado a declarar la nulidad de uno de estos textos, dándose además la circunstancia nada anecdótica de que se trata del convenio más utilizado como referente para efectuar la extensión o la adhesión a otros ámbitos territoriales³⁸

Finalmente, todo lo precedente en lo que incide sobre la estructura, queda igualmente reforzado si se atiende al contenido de lo pactado en los convenios vigentes para el sector de oficinas y despachos. En efecto, si con carácter general se suele afirmar que los

³⁸ Sentencia del Juzgado de lo Social no. 2 de Burgos, de 13 de noviembre de 1995, por la que se declara la nulidad del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Burgos.

contenidos negociales en algunos ámbitos carecen de consistencia real, de modo que se les califica de «pobres», en esta ocasión el término que correspondería emplear sería el de «indigencia» negocial por la acentuada depauperación del contenido de su clausulado. En correspondencia con la precedentemente señalada debilidad representativa de los negociadores, éstos, al ser, consciente de la infravaloración de su fuerza en el seno del sector, trasladan tales carencias al propio desarrollo del proceso negocial en el seno de la mesa de elaboración del texto del convenio. Las partes sociales difícilmente logran ponerse de acuerdo en la reproducción de condiciones de trabajo ya predeterminadas a tenor de lo establecido en la legislación estatal, por lo que su capacidad de innovación legislativa se reduce al mínimo indispensable. Las materias objeto de negociación real se corresponden con lo que fue el origen histórico de los llamados en su día «contratos de tarifa», es decir, sustancialmente se restringe a una fijación del salario/hora por la vía de cuantificar el montante global del salario, junto con la determinación de la jornada de trabajo debida. Al margen de estos dos grandes y básicos parámetros -retribución más tiempo de trabajo-, el resto de las materias apenas aparece recogida en los convenios; y, cuando se hace, viene a ser, en la práctica, transcripción literal de 'preceptos legales o reglamentarios. Más aún,' incluso desde la perspectiva cuantitativa, lo pactado se separa en medida muy reducida de los mínimos de derecho necesario fijados por la norma estatal como suelo interprofesional de todo régimen convencional sectorial; así, el referente de salario mínimo interprofesional está muy próximo a lo que suele ser lo pactado en este tipo de convenios colectivos. Por lo demás, la regulación tiende a ser de una notable simplicidad, por ejemplo, con una estructura salarial eminentemente corta y, lo más llamativo, con un muy acentuado peso del componente fijo frente a la parte variable del salario; naturalmente, todo ello sin prejuzgar cual sea la realidad cotidiana en las empresas objeto de atención, pues es difícil alcanzar a conocer cuál es el desarrollo práctico de la deriva salarial por vía de mejoras colectivas decididas unilateralmente por el empleador en cada caso, o bien el grado de individualización de las relaciones laborales en este sector de oficinas y despachos.

2 CAUSAS DETERMINANTES DE LA SITUACION PRECEDENTE

Naturalmente, todo el diagnóstico anterior acerca de la situación de la negociación colectiva en este particular sector de las oficinas

* y despachos, requiere preguntarse cuáles son las causas determinantes de la misma, por su naturaleza y, con ello, interrogarse hasta qué punto cabe pronosticar algo más que efectos limitados de transformación del panorama, incluso en la hipótesis de que se redoblen los esfuerzos empleados en luchar contra un espacio de, tradicional anomia negocial.

Algunas de las respuestas van implícitas en la descripción precedente, pues su presentación llevaba inseparablemente unida la explicación de lo que estaba sucediendo. Por ejemplo, en reiteradas ocasiones se ha hecho alusión a los indiscutidos problemas de legitimación y representatividad de los interlocutores sociales, que desemboca en un contexto de debilidad negocial. Debilidad negocial que en unos caso provoca la ausencia de texto convencional de referencia, bien por la inviabilidad de iniciar la constitución de la correspondiente comisión negociadora, bien por el bloqueo total de la negociación si se logra constituir ésta; en otros caso, los más optimistas, la debilidad negocial, si bien se supera en primera instancia pues se logra la firma de un texto convencional, sucesivamente reaparece en forma de «indigencia» de los contenidos materiales de las cláusulas tal como se han pactado. ,

Pero, no basta con quedarse con esta conclusión de la debilidad de legitimación y de representación, sino que podría aventurarse una explicación de la causa de la causa; es decir, podríamos intentar dar cierta respuesta coherente a la razón de ser de ‘esta singular debilidad negocial.’

La primera y más aparente, posiblemente la causa inmediata pero no la causa profunda, reconocida por todos, reside en la inexistencia de interlocutor empresarial, lo que impide la correcta constitución de la mesa de negociación. Esta realidad ha sido directamente apreciada por el grupo de trabajo al que se le encargó, por parte de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la elaboración de un informe acerca del estado de la negociación en el sector de oficinas y despachos. Cuando al mismo se le instó a ponerse en contacto con los agentes sociales, al objeto de conocer cuál era su percepción de estado de la cuestión, el primer escollo con el que se encontró el grupo de trabajo fue precisamente la casi imposibilidad de entrar en contacto con las asociaciones empresariales representativas en el sector, pues a pesar de la loable disponibilidad de los responsables y profesionales que trabajan en el seno de las organizaciones empresariales generales no existe una estructura asociativa que específicamente aglutine y dé cuerpo al sector de oficinas y despachos. Si éste es el panorama por lo que refiere

a un simple contacto de carácter informativo, cuanto mayor es el dilema cuando se trata de efectuar una actividad externa mucho más compleja y comprometedora como es la correspondiente al desarrollo de un proceso negociado a través del cual se imponen deberes y cargas jurídicas sobre el patrimonio de las empresas a las que presuntamente deberían representar.

La segunda y de mayor aproximación a una causa estructural, reside en la ausencia de representaciones unitarias diseminadas por el tejido empresarial en el que se 'supone han de ser objeto de aplicación los convenios colectivos de oficinas y despachos. Los sindicatos, a pesar de constituirse como interlocutores en el sector, no se sienten con legitimidad representativa suficiente. Aun cuando gozan de los porcentajes de representatividad exigidos por el título III del Estatuto de los Trabajadores, desde el punto de vista sociológico, no se sienten con legitimidad política para actuar en nombre y representación de los asalariados del sector, en la medida en que carecen de una estructura de suficiente penetración organizativa y de implantación efectiva en el sector. Ello se aprecia claramente en el hecho de que internamente no llegue a constituirse una federación o estructura propia del sector desde el punto de vista organizativo, que actúe como aglutinador de intereses, tanto en el interior como en el exterior; como sucedáneo al mismo, se acude a la federación más asimilada en lo funcional, siendo ésta quien asume la función de interlocutor a efectos de la actividad, sindical en general y de la negociación colectiva en particular; así, es bastante habitual que sea la federación de banca y seguros, o bien una genérica del sector servicios, quien asuma este papel de interlocución. Pero incluso este dato estructural, se encuentra a su vez determinado por otro factor externo, 'que es justamente el que pasamos a mencionar.

La tercera, de sucesiva, aproximación a un elemento realmente condicionante de la estructura: el generalizado carácter microempresarial del sector, fuertemente propenso, a la individualización de las relaciones laborales y refractario a los fenómenos de colectivización de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. En efecto, un análisis mínimamente detallado del modelo tipo de empresa al que le resultan de efectiva aplicación este tipo de convenios colectivos responde al retrato de enorme multitud de empresas de muy pequeñas dimensiones, al menos por lo que refiere al número de asalariados a los que da ocupación, siendo el referente preponderante el de empresas con menos de 10 trabajadores.

De este modo, se explica, e primera instancia, la primera de las causas antes reseñadas: la dificultad en constituir asociaciones

empresariales en el sector y, de lograrse esto, su carácter escasamente representativo. Al ser empresas que dan ocupación a pocos asalariados, sus titulares no alcanzan a tener una conciencia colectiva de su condición de empleadores, con intereses comunes al resto de los empresarios del sector desde el punto de vista laboral; si se produce algún tipo de afiliación asociativa, lo es desde la perspectiva de intereses económicos o fiscales comunes, pero en muy escasa medida por razones de carácter laboral. Al desarrollarse las relaciones en clave básicamente de fijación individualizada de condiciones de trabajo, no aprecian como necesario el salto al nivel sectorial y, sobre todo, pueden percibir como una imposición externa de condiciones de-- trabajo tan extraña la que proviene de la negociación colectiva como la que tiene su origen en una predeterminación estatal; de ahí que no sea exagerado hablar de un sector fuertemente propenso a la individualización de las relaciones laborales y refractario a los fenómenos de colectivización de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. Más aún incluso, en la hipótesis de que la asociación empresarial logre calar en el tejido empresarial, vía impulsos diversos a lo laboral -económicos, fiscales, servicios, intermediador de ayudas y subvenciones, etc.- la enorme pluralidad de empresas pequeñas existentes en el sector dificultará notablemente que el porcentaje de penetración llegue realmente a alcanzar los umbrales **cuantitativos** exigidos para la celebración de un convenio colectivo estatutario.

En paralelo se desenvuelve la situación en el bando representativo sindical, que sirve de explicación a la segunda de las causas antes aludidas. En iguales términos, derivado de la estructura microempresarial por lo que refiere a las dimensiones de las plantillas de las empresas, éstas, en la inmensa mayoría de las ocasiones, no llegan a superar las cifras mínimas de asalariados exigidas al nivel de centro de trabajo imprescindible para poner en marcha un proceso electoral, que de lugar a la elección de los delegados de personal y **comités** de empresa previstos en el Estatuto de los Trabajadores; de este modo, el reducido número de representantes unitarios -provoca una destacada debilidad de las organizaciones sindicales, bastando para ello con recordar que el sistema español de representatividad sindical se sustenta en el baremo electoral de tales votaciones, con total postergación del dato afiliativo; incluso si en este tipo de sectores se comenzara a atribuir algún tipo de valor representativo en el ámbito de la afiliación sindical, difícilmente se alteraría el panorama de fuerza sindical. Prueba de ello es que incluso en las hipótesis donde logra ponerse en 'marcha un proceso electoral de designación de delegados de personal, si el

sindicato no posee una implantación real y efectiva en el centro de trabajo, tal nominación lo es a los meros efectos estadísticos, sin continuidad en el mandato del delegado a lo largo de los cuatro años para los que resulta elegido.

Por estos últimos motivos, resulta también fácilmente explicable la razón de ser de la ausencia de experiencias de negociación colectiva al nivel empresarial, al menos en su forma tradicional de convenio colectivo formal de empresa, documentado por escrito y registrado en la oficina pública correspondiente, que además logra sucederse en el tiempo con un mínimo de continuidad. Es cierto que en los últimos tiempos se está verificando una fuerte tendencia -presente en el conjunto de sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno, incluido el español- a la expansión de un modelo descentralizado de negociación colectiva, donde el convenio de empresa o de unidad inferior logra ocupar un papel protagonista en la fijación más cotidiana de las condiciones de trabajo; extensión del convenio de empresa que incluso llega a producirse sin depreciación cualitativa del convenio de sector. Sin embargo, ello llega a resultar casi insignificante en sectores dominados por la microempresa, como es el caso del sector de oficinas y despachos, al menos por lo que se refiere a las empresas incluidas efectivamente dentro del ámbito de aplicación del convenio sectorial de oficinas y despachos. Tal fenómeno expansivo hacia abajo requiere como premisa inexcusable una dimensión mínima de las plantillas de las empresas que no llega a producirse en el sector que estamos, analizando.

, En cuarto y último lugar, aparece a mi juicio un fenómeno coadyuvante que cierra todo el ciclo explicativo, éste último conectado con la estrategia de negociación colectiva desplegada por los interlocutores sociales; estrategia que se aprecia en España de forma generalizada en muchos sectores de la actividad económica, pero que es particularmente decisiva en cuanto, a las consecuencias prácticas que produce en el concreto sector de oficinas y despachos. Me refiero en particular a la reacción 'natural de las partes sociales frente a este panorama de anomia contractual en el sector, de dificultad a la hora de lograr estabilizar mínimamente el proceso de la negociación en oficinas y despachos y, además, hacerlo con un mínimo de contenido real en su clausulado. Ante ese panorama, quien buenamente puede huye de ese «agujero negro» de la negociación colectiva y, presionando con fuerzas «centrífugas», intenta escapar de su influencia «maléfica». Así, allí donde se logra concentrar un mínimo de fuerza sindical, se **tiende** a crear una activi-

dad 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. Dicho de otro modo, se reacciona creando «oasis» de negociación en todas aquellas subactividades dentro del sector servicios, allí donde un pequeño incremento en la dimensión en el tamaño de las plantillas de las empresas permite crear un poder sindical mínimamente significativo. De este modo, la evolución del sector no es otra cosa que un permanente proceso de segregación ,de reducidas actividades,- que no presentan singularidad en lo profesional, en lo productivo, en lo tecnológico o en lo económico, sino exclusivamente en atención al crecimiento cuantitativo de la dimensión de las empresas en cuestión, que se constituye en caldo de cultivo diferenciado hábil para la negociación colectiva. Visto desde la perspectiva del colectivo que queda como remanente en el sector de oficinas y despachos, los pequeños «oasis» negociales así constituidos, absorben toda la riqueza vital, de modo que como contrapartida provocan que se incremente el carácter del resto como «desierto» negocial; al experimentar el sector general esta sangría de los espacios que potencialmente podían actuar como «locomotora» que, en caso contrario, tiraría del conjunto del sector. Por ello, de pervivir el convenio general, éste acentúa su valor de todo punto residual, tanto en lo que refiere, a la configuración del grupo de empresas y trabajadores integrados en el mismo -cada vez más heterogéneo- como en lo que atañe a sus contenidos -cada vez más depauperados-- por la pérdida de poder contractual del remanente.

‘Este proceso de segregación continuada, por lo demás, no es novedoso, pues se remonta bien atrás en el tiempo,’ incluso a fases precedentes a la aprobación de las primeras Reglamentaciones de Trabajo, incluso de las Bases de Trabajo de la Segunda República. En efecto, ya cuando aparecen los primeros brotes de regulación laboral por sectores dentro del terciario de la economía, sea desde el poder público o sea desde la negociación colectiva, estos brotes comienzan por otorgar autonomía normativa a aquellas actividades que agrupan a un elevado número de asalariados: banca privada, cajas de ahorros y cooperativas de crédito, telefónica, consignatarios de buques, entidades de seguros y capitalización, los propios empleados de la Administración Pública cuando ésta se sindicaliza, etc. Pero, además, se trata de un-proceso permanentemente abierto, previsiblemente a continuar en el inmediato futuro, en la medida en que se mantenga esa regla de oro de la estrategia negocial de forzar la constitución de nuevas unidades negociales en la medida en que una pequeña concentración de representatividad así lo permita. Así

se pueden citar los ejemplos de segregaciones más recientes en el tiempo, que van desgajándose sucesivamente del tronco madre del sector de oficinas y despachos, en un modo de renegar de sus orígenes: agentes de cambio y bolsa; empleados de notarías; Registradores de la propiedad y mercantiles; gestorías administrativas; despachos de abogados; despachos de graduados sociales; empresas consultoras de planificación; organización de empresas y contables; empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos; entidades financieras y arrendamientos financieros; recaudadores de tributos estatales y municipales; despachos técnicos tributarios; oficinas de importación y exportación; oficinas de Cámaras, Colegios Profesionales, Asociaciones e Instituciones; despachos profesionales; agencias de viaje, etc.

Por otra parte, también debe indicarse que lo que hemos denominado como nuevos «oasis» negociales es un calificativo no del todo correcto, quizás excesivamente positivo en valoración de resultados, o, cuando menos, debe matizarse que se trate de oasis con una fuente de aprovisionamiento relativamente superficial y con un agua de no muy alta CALIDAD, dicho con términos más formales, el contenido de estos otros convenios tampoco logra separarse sustancialmente de sus orígenes, sigue estando próximo a ese «agujero negro espacial», por lo que, a pesar del palpable proceso de AUTONOMÍA su clausulado mantiene fuertes rasgos de pobreza en lo que suponga de innovación normativa, al menos si el mismo se le compara con la potencia de otros sectores de negociación mucho más consolidados.

En definitiva, se produce una marcada atomización de la negociación colectiva en una multitud de unidades negociales bien reducidas en cuanto al número de trabajadores englobados en su ámbito de aplicación. Además es un proceso con altas dosis de descontrol, pues no se aprecia un criterio coordinado a lo largo del espacio y del tiempo: ciertas unidades negociales aparecen presentes en unas provincias o Comunidades Autónomas, en tanto que son desconocidas en otras; unas empresas están integradas en un TIPO de convenios en unos ámbitos y en otros diversos en otras provincias; a veces el ámbito funcional de un convenio no coincide con otro de similar o idéntica denominación; la sucesión en el tiempo provoca TAMBIÉN alteraciones en el mapa de unidades negociales. Tan es así que, DE lo contrario, no podría explicarse la razón de la pervivencia en ciertos ámbitos todavía de un específico convenio provincial de oficinas y despachos, pues si se hace el sumatorio de todas las empresas abarcadas por las diversas antes referidas en forma de

largo listado, es difícil imaginar que reste mucho no abarcado por la totalidad de ellas y que todavía requiera de una preocupación por el específico sector de oficinas y despachos, salvo entidades empresariales tan aisladas y micro que lo razonable sería remitirlas a desarrollos de individualización de las relaciones laborales. Y, a pesar de ello, la impresión es que para los interlocutores sociales el número de empleados integrados dentro de los clásicos convenios sectoriales de oficinas y despacho llega a incidir sobre un alto número de asalariados; precisamente porque el fenómeno de la segregación es muy parcial e imperfecto.

Por lo demás, dentro de una actividad económica en constante cambio, con permanente incorporación de nuevas tecnologías, con la aparición de nuevas ofertas de productos y servicios, con un proceso cada vez más acentuado de -descentralización productiva también extendido al sector servicios, cuando menos en el inmediato futuro van a seguir manifestándose procesos de emersión de nuevas actividades empresariales en el sector servicios y, con ello, de asalariados integrados en organizaciones empresariales de este sector servicios que por su novedad no resultan incluíbles en ninguna de las pequeñas subactividades generadoras de nuevas pequeñas unidades negociales.

En todo caso, la conclusión final no puede ser otra que la de la inviabilidad, objetiva de constitución y continuidad del nivel negocial oficinas y despachos, en tanto en cuanto se mantenga la estrategia negocial de segregación de los núcleos en los que pueden emerger objetivamente representaciones colectivas con capacidad de negociación.

3. PROPUESTAS ALTERNATIVAS POSIBLES

Para concluir esta breve exposición, parece obligado perfilar las posibles tendencias de futuro o imaginables escenarios de cambio de las estrategias negociales. En este ámbito, siempre es obligado efectuar un reconocimiento de modestia y pragmatismo en lo que refiere a propuestas que puedan venir de fuera y, sobre todo, del mundo académico. Para empezar, si el panorama así descrito se remonta bien atrás en el tiempo . y se encuentra tan fuertemente enraizado en las prácticas negociales de las partes sociales, debe presumirse, no sin razón, que nos enfrentamos a elementos estructurales y objetivos que avalan los resultados de una realidad que en este ámbito. se muestra tozuda de forma recurrente. En efecto, debe

partirse del reconocimiento de que la estructura actual no es en modo alguno caprichosa ni resultado de factores meramente aleatorios. En fuerte medida viene condicionada por una estructura empresarial micro, que lo condiciona todo; una dimensión microempresarial que en modo alguno tiene carácter coyuntural, sino que por el contrario se afianza con la extensión de un tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones que se extiende también a empresas de estas dimensiones y las hace altamente competitivas incluso dentro de un modelo de economía abierta y mundializada, particularmente si nos referimos a un sector servicios donde prima la atención al cliente y el contacto directo con el usuario; adicionalmente consolidada esa estructura de micro empresa en atención a la ya referida extensión y consolidación de los sistemas de descentralización Productiva también al sector servicios.

Primera premisa de trabajo, pues, es que debe partirse de un modelo considerablemente afianzado, con razones de peso para mantenerse en sus grandes rasgos, por lo que toda actuación de cambio en este terreno debe partir del pragmatismo y de la cautela.

A partir de ello, cabe vislumbrar dos escenarios futuros parcialmente diferenciados del actual: uno de ellos, de cambio menor, que podríamos considerar como retoque del actual; otro de ellos, de cambio más radical, que podríamos entender como de superior transformación del modelo dado.

El primero, podría consistir en una actuación en la línea de racionalizar el proceso, acentuado ya. de segregación en unidades menores de negociación. Racionalización por la vía de tender a uniformar todos los diferentes subsectores creados, en el sentido de garantizar que aquellas unidades que se estimen necesario que permanezcan -aun 'manteniendo el nivel provincial- se generalizan en todas y cada una de las provincias, con definiciones los más precisas posibles en la delimitación de su ámbito funcional de aplicación para evitar innecesarias dudas acerca de las fronteras entre unos y otros. Y, finalmente, reflexionar, acerca de la oportunidad de fusionar aquellas unidades negociales excesivamente pequeñas y aleatorias en cuanto a la actividad empresarial utilizada como referente, en orden a permitir una negociación lo suficientemente amplia como para dar paso a un acuerdo de mayor riqueza en cuanto a sus contenidos.

El segundo de ellos, como ya se ha advertido, comportaría una intervención más incisiva, con una actuación más de conjunto en el

sector de oficinas y despachos. Se trataría de analizar la viabilidad y conveniencia de abordar la negociación de un Acuerdo Marco para todo el sector, si bien con respeto a la pervivencia de las unidades negociales ya segregadas. Este Acuerdo Marco, en su caso, podría cubrir un doble objetivo.,

De un lado, iría dirigido a otorgar un mínimo de regulación uniformadora a las microempresas que nunca lograrán constituir su propia unidad negocial de subactividad. Dicho de otro modo, este Acuerdo Marco podría funcionar a modo de -Acuerdo de cobertura de vacíos, específicamente concebido para el sector servicios de la actividad económica. Se adaptaría mejor a las peculiaridades del sector servicios, comparativamente con el Acuerdo de vacíos actualmente vigente. Por tanto, podría tener una pretensión reguladora de mínimos, que colmara básicamente las insuficiencias de una legislación estatal concebida en ciertos bloques institucionales para ser completada o implementada posteriormente por una negociación colectiva que se pretende mínimamente incisiva.

De otro lado; este Acuerdo Marco, de manera simultánea, podría armonizar el tratamiento de los ámbitos funcionales de marcada atomización de los subsectores o subactividades ya existentes, facilitando e impulsando desde' arriba ese proceso de racionalización y coordinación de las unidades segregadas, de modo que se promueva la uniformidad al tiempo que' se eviten los problemas de frontera en la asignación de ámbitos funcionales. Este Acuerdo Marco podría, incluso, incorporar pautas programáticas a materializar sucesivamente por la negociación provincial.

Con ese modelo, se haría viable la pervivencia de la estructura de convenios colectivos provinciales del sector en su conjunto, así como el mantenimiento en los convemos provinciales de las singularidades de las subactividades, pero con un sistema más coordinado y articulado, todo ello con el objetivo de conjurar los peligros más agudos tanto de anornia contractual como de indigencia contractual.