

Negociación colectiva

Observatorio de convenios colectivos

1 La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos: ¿una realidad invertida?

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

Profesora Titular Visitante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Carlos III de Madrid

ISSN 0214-6045

Revista de Información Laboral 7

Sumario:

- I. Presentación
- II. Lo viejo y lo nuevo en los ámbitos funcional y temporal de los convenios colectivos de oficinas y despachos
 - 1. La desmembración en subsectores específicos y la función «escoba» de los Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos
 - 2. Hacia un concepto más moderno de Oficinas y Despachos. La inclusión del trabajo móvil y la oficina comercial
 - 3. El ámbito temporal de los convenios: la falta de estrategia de consolidación de las unidades negociadoras existentes
- III. El contenido material: clasificación profesional, salario y jornada
 - 1. La clasificación profesional
 - 2. El salario
 - 3. La jornada de trabajo
- IV. Conclusiones finales
- V. Muestra utilizada

I. PRESENTACIÓN

El presente trabajo centra su atención en la negociación colectiva del sector de Oficinas y Despachos. En dicho sector, los Convenios Colectivos son básicamente de ámbito provincial con algunas excepciones donde se ha pactado un Convenio Colectivo autonómico tales como Cataluña y el caso de las Comunidades uniprovinciales (Madrid, Asturias, Murcia y Navarra). La mayoría de ellos han sido negociados tras la reforma laboral de 2012 con la salvedad de un grupo minoritario (*vid.* epígrafe V).

Precisamente, el surgimiento de la negociación colectiva en dicho sector fue pieza clave en el proceso de sustitución de la [Orden de 31 de octubre de 1972](#), por la que se aprobó la Ordenanza Laboral para la Actividad de Oficinas y Despachos. Sin embargo, como se verá a lo largo del análisis, el texto de la Ordenanza sigue latente en buena parte de los Convenios Colectivos vigentes hasta el punto que algunos declaran de forma explícita que la Ordenanza es norma supletoria en aquello que no esté regulado en la norma convencional⁴.

Para realizar el estudio, se han fijado como objetivos, en primer lugar, clarificar el ámbito funcional de los Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos teniendo en cuenta las consultas formuladas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; en segundo término, aproximarnos a la definición del concepto de oficinas y despachos y comprobar si se ha producido alguna evolución significativa en el sector; tercero, testar la incidencia de la reforma laboral sobre la ultraactividad en las Oficinas y Despachos; y, por último, realizar un análisis material de aquellas condiciones de trabajo con mayor relevancia práctica (jornada y salario) así como de la clasificación profesional.

II. LO VIEJO Y LO NUEVO EN LOS ÁMBITOS FUNCIONAL Y TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE OFICINAS Y DESPACHOS

Reviste especial interés el análisis de los ámbitos funcionales y temporales de los Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos. Conviene recordar que la actividad de oficinas y despachos representa un género común del que penden subsectores específicos. Lo que hace preciso delimitar las actividades que se encuadran en el sector de aquellas otras que tienen un convenio colectivo propio. El estudio identifica ciertas líneas continuistas que vienen a consolidar determinadas pautas de comportamiento del sector pero también se advierten algunas tendencias novedosas.

1. LA DESMEMBRACIÓN EN SUBSECTORES ESPECÍFICOS Y LA FUNCIÓN «ESCOBA» DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE OFICINAS Y DESPACHOS

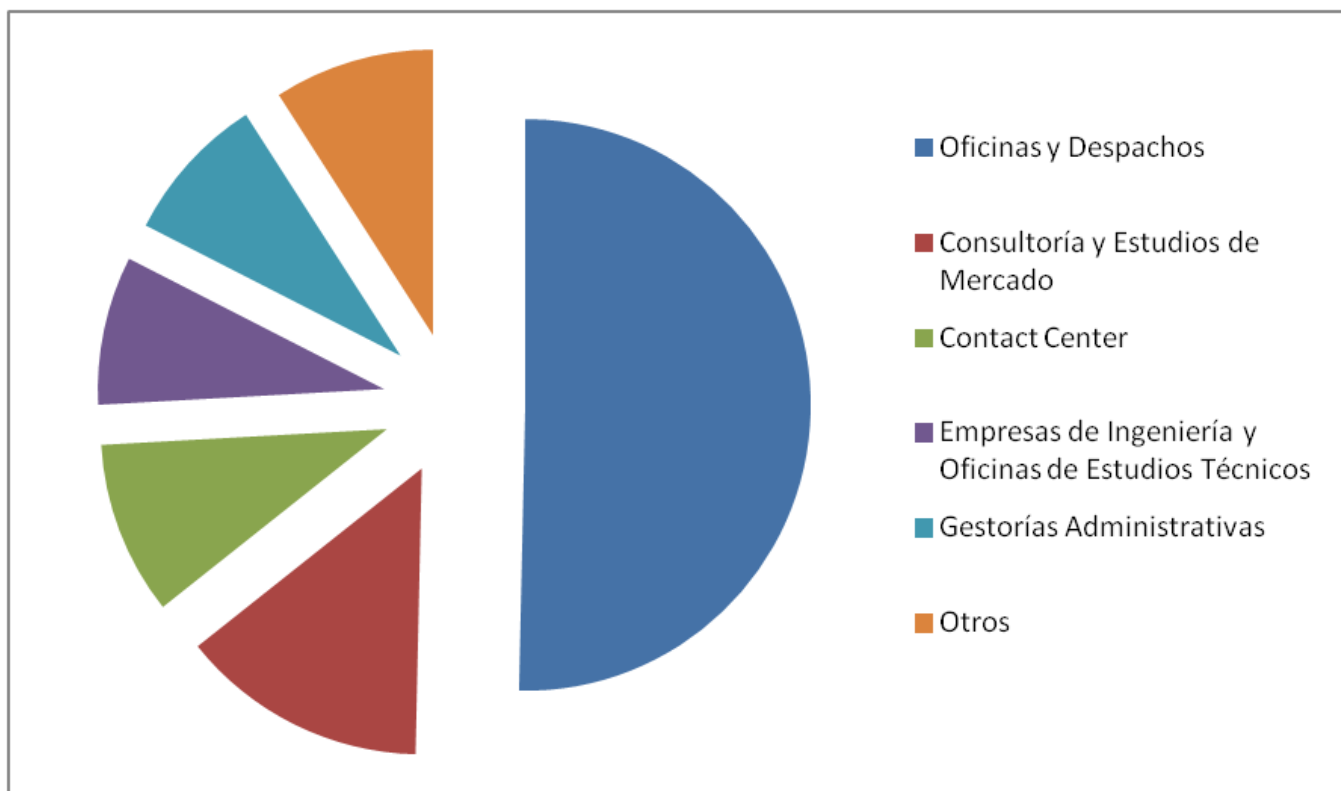
La mayoría de los Convenios Colectivos objeto de la muestra se inclina por conjugar la delimitación positiva y negativa de las actividades incluidas y excluidas. Para ello, en primer lugar, emplean una fórmula genérica de descripción de su ámbito de aplicación haciendo referencia a todas las empresas y centros de trabajo de la actividad de oficinas y despachos y servicios de tipo administrativo general que, en ocasiones, viene acompañada de una lista de actividades expresamente incluidas²⁾. En segundo término, es muy frecuente el recurso a la expresión «estarán excluidos de este Convenio aquellos subsectores y empresas que tengan Convenio propio».

El rasgo característico del sector de oficinas y despachos es su naturaleza genérica al comprender cualquier tipo de oficinas y despachos y resultar igualmente de aplicación para el personal de oficina de las empresas que no tengan otra normativa sectorial para regular sus relaciones de trabajo. La tendencia general observada en la negociación colectiva de oficinas y despachos es bien conocida si se tienen en cuenta los antecedentes más inmediatos de estas unidades de negociación. En efecto, las descripciones funcionales de los Convenios Colectivos recuerdan bastante a las utilizadas por la [Orden de 31 de octubre de 1972](#) en la que ya se advertía de la existencia de subsectores de oficinas y despachos con regulación específica³⁾. Pese a que dicho texto está derogado, resulta llamativo que en algunos Convenios Colectivos de la muestra se mencione la Ordenanza como si estuviera vigente a los efectos de la definición del ámbito funcional⁴⁾.

La desmembración del sector en subsectores específicos que operan a modo de satélites se plasma con claridad en las consultas formuladas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Es el caso, por ejemplo, de la consulta sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, con centro de trabajo en la Comunidad de Madrid, donde se prestan servicios de externalización y outsourcing por cuenta de entidades, personas y organismos. En concreto, la empresa realiza tareas de back office y de emisión y recepción de llamadas para su cliente. Hasta la fecha, sus relaciones de trabajo se regulaban por el Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid. Se indica en el informe de la Comisión Consultiva que este convenio resulta de aplicación en las empresas que se identifican principalmente con tareas y procesos administrativos y de gestión, y se configura como un marco genérico cuando no existe otro convenio más específico de subsector. Sin embargo, la realización de tareas de back office y la emisión y recepción de llamadas telefónicas en nombre de un tercero es una actividad específica del sector de contact center, que cuenta con una norma convencional propia para las relaciones de trabajo entre las empresas y trabajadores dedicados a esta actividad. Se trata del Convenio Colectivo del Sector de Contact Center (antes Telemarketing)⁵⁾. Este convenio constituye un marco específico de negociación que, por aplicación del principio de especialidad en la actividad realizada, afecta a las empresas que se dedican a contactar telefónicamente en nombre de un tercero para el que se realizan trabajos de gestión administrativa, gestión de cobros, gestión mecanizada de procesos administrativos, back office, emisión o realización de entrevistas, y recepción y clasificación de llamadas como lo confirma el propio convenio⁶⁾.

Otras manifestaciones de esta realidad fragmentada son el [Convenio Colectivo estatal para empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública](#)⁷⁾, el [Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos](#)⁸⁾ o el [Convenio Colectivo estatal de Gestorías Administrativas](#)⁹⁾. En esta línea, algunos Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos excluyen de forma expresa la actividad profesional de las gestorías administrativas¹⁰⁾.

Entre los factores que explican el proceso de segregación se han apuntado la mayor fuerza sindical en las unidades de negociación específicas o simplemente la aparición de interlocutores con cierta representatividad. Las consecuencias de ello han sido que el sector de oficinas y despachos se ha desvalorizado especialmente por lo que se refiere a número de empresas y trabajadores afectados¹¹⁾.



Fuente: Elaboración propia.

En ocasiones, el proceso de desmembración descrito transita un camino de ida y vuelta. Muestra de ello es la consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa situada en la Comunidad de Madrid, que se dedica a la elaboración de planes de autoprotección para empresas, locales y establecimientos, obligados por ley a establecer medidas de seguridad encaminadas a prevenir y controlar los riesgos sobre personas y bienes y dar una adecuada respuesta ante posibles situaciones de emergencia. La empresa tiene en su plantilla dos arquitectos técnicos, un delineante, un auxiliar administrativo y una ayudante de oficios, y regula sus relaciones de trabajo por el Convenio

Colectivo estatal para empresas de Seguridad. Y ello pese a que no presta ningún servicio de seguridad a terceros en los términos previstos en la Ley de Seguridad, y su actividad tampoco se acomoda a las actividades descritas en el Convenio estatal de empresas de Seguridad. La empresa tampoco hace trabajos de instalación ni mantenimiento de sistemas de seguridad (alarmas, detectores de incendios, equipos eléctricos o electrónicos de comunicación, etc.), lo que la excluye del ámbito de aplicación de las empresas pertenecientes al sector de la industria siderometalúrgica. La elaboración de documentos y planes técnicos sobre planes de emergencia es una actividad propia de una oficina de asistencia técnica. Las oficinas de estudios técnicos estaban reguladas de forma específica en el [Convenio Colectivo estatal de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos](#) pero este Convenio fue denunciado y no contiene ninguna previsión sobre su continuidad una vez finalizada su vigencia temporal y producida su denuncia. No obstante, señala la Comisión Consultiva que en un ámbito funcional superior está el [Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid](#), aplicable a cualquier tipo de oficinas, que por su carácter general puede otorgar acogida a las oficinas de asistencia técnica radicadas en este ámbito funcional. Por todo ello, se acuerda por unanimidad informar que la actividad de la empresa tiene mejor acogida dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid¹².

Al igual que ocurría con la Ordenanza Laboral de 1972, los Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos están asumiendo una función «escoba» al recoger actividades que, por circunstancias diversas, no cuentan con una regulación vigente¹³. Gráfica a estos efectos es la consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una asociación dedicada a prestar apoyo a las víctimas del terrorismo y a sus respectivos familiares. Las actividades de la asociación comprenden una diversidad de servicios prestados por psicólogos, periodistas y personal de administración y organización eventos. La asociación tiene una plantilla de 14 trabajadores con las siguientes funciones: 4 psicólogos, 2 trabajadores sociales, 2 periodistas, 3 administrativos, 2 responsables de eventos y relaciones institucionales y 1 directora gerente. Según se indica, la asociación venía aplicando el Convenio Colectivo del sector de Intervención Social, que fue anulado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de marzo de 2010. La Comisión Consultiva acuerda por unanimidad que las actividades de esta asociación pueden considerarse como un servicio conjunto organizado para prestar ayuda a las víctimas del terrorismo y a sus familiares, donde la mayor parte de los trabajos y funciones que desempeña esta entidad para el cumplimiento de sus fines tienen encaje dentro del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, siempre que este convenio esté en vigor¹⁴.

Otro ejemplo es la consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios de azafatos/as de promoción, publicidad y organización de eventos. A falta de un convenio de ámbito nacional, la empresa está aplicando los siguientes convenios sectoriales en función del lugar donde tiene centros de trabajo: en Madrid, Valencia, Sevilla y Málaga los Convenios Colectivos del sector de Oficinas y Despachos y en Barcelona el Convenio Colectivo para las Empresas de Azafatos/as y Promotores/as de venta de Cataluña. Explica la Comisión Consultiva que, con la excepción señalada y en ausencia de un convenio sectorial de ámbito superior, las agencias de azafatos/as han quedado encuadradas dentro de las oficinas y despachos en general, donde por la heterogeneidad de empresas comprendidas en el mismo se ha llegado a incluir de forma explícita a estas agencias en su ámbito funcional o dentro del sistema de clasificación profesional del convenio al contemplar la categoría de azafata/o de congresos. Así pues, teniendo en cuenta que los servicios de azafatos/as ofrecidos por la empresa que consulta constituyen la actividad preponderante desde el punto de vista de vista económico, y siguiendo el criterio establecido por la doctrina judicial para determinar el convenio colectivo aplicable en base a la actividad principal, los convenios colectivos aplicados hasta el momento por esta empresa resultan adecuados por razón de su ámbito funcional y territorial, a falta de un convenio propio de empresa que permita unificar las condiciones de trabajo de todos sus empleados¹⁵.

2. HACIA UN CONCEPTO MÁS MODERNO DE OFICINAS Y DESPACHOS. LA INCLUSIÓN DEL TRABAJO MÓVIL Y LA OFICINA COMERCIAL

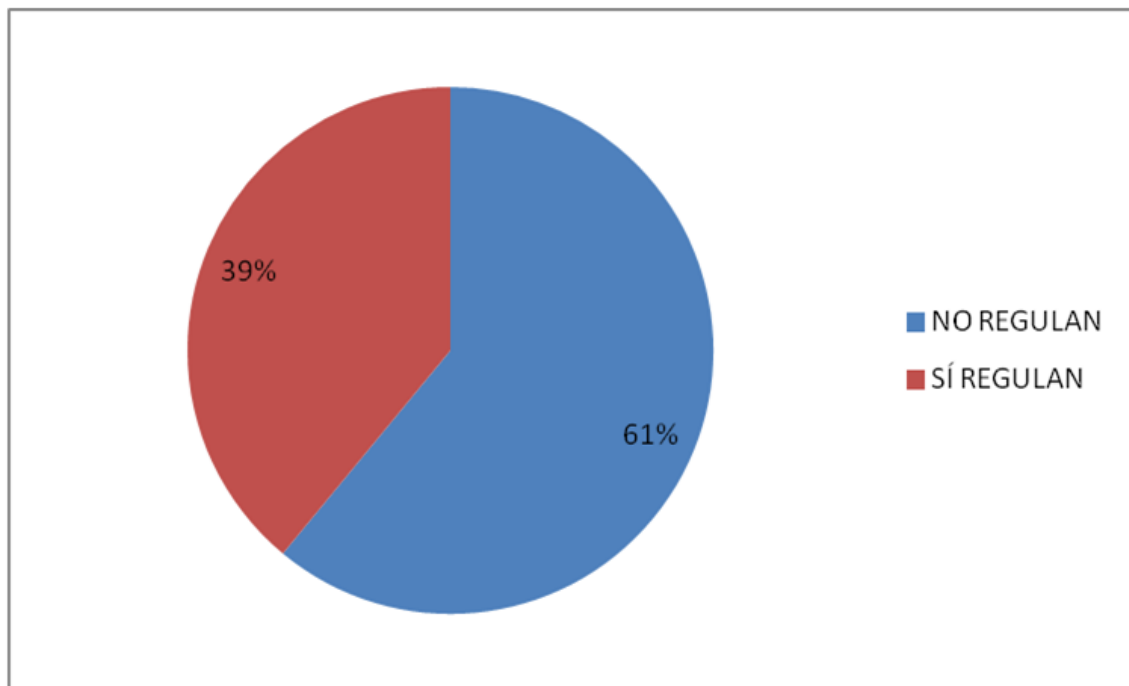
Hay que destacar que también se perciben algunas tendencias novedosas en el sector de oficinas y despachos. Un claro exponente de estas ideas es la transformación del concepto de oficina y despacho con el propósito de dar cobertura negocial a actividades que bien no se desempeñan necesariamente en un espacio de oficina (profesionales de la abogacía, detectives y otros colectivos)¹⁶ o, igualmente, ampliar las funciones posibles incluyendo la oficina comercial. Por lo que se refiere al trabajo móvil, sirva de muestra la consulta formulada a la Comisión Consultiva respecto del Convenio aplicable a una empresa cuya actividad principal es la concesión de créditos al consumo. La Comisión Consultiva concluye que la actividad de la empresa se basa fundamentalmente en procesos de trabajo administrativo y comercial, como se observa en las tareas y funciones encomendadas a su personal (de apoyo administrativo y comerciales), y debería resultar afectada por los Convenios Colectivos del sector de Oficinas y Despachos en general existentes en el ámbito territorial donde vaya a desarrollar tal actividad, sin que sea un obstáculo para su encuadramiento en este sector que parte de las tareas de su plantilla u oficinas comerciales se realicen fuera de su establecimiento, porque lo esencial es la naturaleza administrativa de su gestión a desarrollar, y no exclusivamente su realización en el espacio de una oficina o despacho¹⁷.

La Oficina Comercial que promueve e informa acerca de determinados productos ha sido interpretada como parte de la actividad del sector de oficinas y despachos. En este sentido se plantea consulta sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa, domiciliada en Madrid, cuyo cometido principal en la actualidad es la representación farmacéutica a través de visitadores médicos, realizan visitas a centros sanitarios, hospitales, consultas médicas privadas y farmacias, para promocionar e informar acerca de los productos farmacéuticos que representan y para los que hacen labores de marketing. Se explica por la Comisión Consultiva que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid permite la acogida en su campo de aplicación de cualquier clase de oficinas, y debido a este carácter general permitiría incluir las oficinas comerciales dedicadas exclusivamente a la promoción de operaciones comerciales si no intervienen directamente en el proceso de comercialización del producto, aunque tampoco menciona expresamente a los agentes comerciales en su ámbito funcional. Por consiguiente, se concluye en el Informe que si tiene como actividad propia la promoción comercial de productos farmacéuticos a través de su red de visitadores médicos y farmacéuticos, su actividad como oficina comercial resulta incluida dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid¹⁸.

3. EL ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS: LA FALTA DE ESTRATEGIA DE CONSOLIDACIÓN DE LAS UNIDADES NEGOCIADORAS EXISTENTES

Como ya se ha dicho, la mayoría de los Convenios Colectivos consultados son posteriores a la reforma laboral de 2012 con la salvedad de un grupo minoritario de convenios. En relación con la vigencia ordinaria, la tendencia observada es aquella que consiste en fijar un marco temporal en torno a los 3 o 4 años. La línea descrita representa el 74% de los Convenios objeto de la muestra. En cambio, son minoritarios los Convenios que optan por periodos más cortos o más largos. Así el 16% de los Convenios acuerdan una vigencia de 2 años y el 10% de 5 años.

Precisamente, la ultraactividad ha sido una de las materias más afectadas por el cambio normativo mencionado. Sin embargo, el análisis de la muestra advierte que la pauta de comportamiento más generalizada consiste en no abordar la cuestión relativa a la vigencia del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos una vez que ha sido denunciado. En concreto, el 61% de los Convenios Colectivos guardan silencio al respecto frente a un 39% que sí lo regulan. Ello significa que, respecto al primer grupo, se aplica el plazo de un año que fija de forma supletoria el [artículo 86](#) del [ET](#).



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los Convenios Colectivos provinciales y/o autonómicos que sí incluyen cláusula de ultraactividad, el 58% de éstos optan por una vigencia ilimitada y el 42% restante por una vigencia limitada en el tiempo que suele concretarse en 1 año. En definitiva, en torno a un 77% de los Convenios Colectivos han pactado una ultraactividad limitada en el tiempo que es más o menos coincidente con el año fijado en el artículo 86 del ET. Es cierto que los efectos de la ultraactividad han sido suavizados por el Tribunal Supremo desde el momento que introdujo la doctrina de la contractualización de las condiciones de trabajo fijadas en el Convenio caducado al menos por lo que se refiere a los trabajadores contratados con anterioridad a la finalización del Convenio¹⁹. Sin embargo, sigue el problema de los nuevos trabajadores que se incorporen al trabajo de oficinas y despachos y que carecen de norma convencional. El riesgo de desaparición de las unidades de negociación se acentúa cuando se comprueba que la relación de convenios colectivos de oficinas y despachos vigentes (Vid. epígrafe V) describe una cobertura negocial no plena ya que hay Comunidades Autónomas y/o provincias que no cuentan con Convenio Colectivo tales como Cantabria, Cuenca, Guadalajara, Orense, y Toledo, entre otras²⁰.

El análisis cualitativo de esta materia advierte de la desigualdad existente entre provincias pertenecientes a la misma Comunidad Autónoma. Es el caso, por ejemplo, de Galicia donde, por una parte, el [Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Coruña](#) incluye cláusula de ultraactividad en el sentido de que el Convenio Colectivo denunciado sigue vigente hasta que se apruebe uno nuevo y, de otro lado, los territorios de Lugo y Pontevedra han optado por omitir cualquier referencia a la ultraactividad. En este caso, esclarece bastante las cosas que el Convenio Colectivo de Coruña sea posterior a la reforma laboral de 2012 y los otros dos negociados con anterioridad. Sin embargo, la heterogeneidad en cuanto se refiere a la ultraactividad se observa en los Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos de Andalucía cuando todos ellos han sido negociados con posterioridad a 2012. En concreto, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se identifican tres tendencias en materia de ultraactividad: la primera se refiere a aquellas provincias que fijan un periodo de ultraactividad de 1 año (por ejemplo, la provincia de Almería); la segunda aglutina a los convenios que guardan silencio al respecto (Cádiz, Huelva y Granada); y, la última describe a los convenios que acuerdan que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos denunciado seguirá vigente hasta que se apruebe uno nuevo (Jaén y Málaga).

III. EL CONTENIDO MATERIAL: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, SALARIO Y JORNADA

El estudio de los contenidos materiales se ha acotado a las principales condiciones de trabajo tales como salario y jornada y ha sido completado con la clasificación profesional. La línea de tendencia observada en esta materia es la desigualdad laboral entre los empleados de oficinas y despachos de las distintas provincias y ello pese a que realizan un trabajo semejante. Todo ello advierte que existe una regulación invertebrada que introduce diferencias significativas que no responden a elementos objetivos y razonables y que quizá sería atenuada con la aprobación de un convenio colectivo de ámbito nacional o, al menos, de convenios autonómicos que contribuyeran a eliminar los desajustes interprovinciales.

1. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Como se sabe, tras la reforma laboral de 2012, la categoría profesional es sustituida por el grupo profesional, lo que significó que la negociación colectiva tuvo que revisar y adaptar los sistemas de clasificación profesional al nuevo marco legal. La muestra analizada pone de manifiesto un alto grado de cumplimiento de este mandato ya que en torno al 87% de los Convenios se ajustan a la nomenclatura de los grupos profesionales. Ahora bien, la comparativa de las regulaciones convencionales por lo que se refiere al número de grupos profesionales refleja la descoordinación existente entre las provincias. Así, los Convenios Colectivos describen un panorama muy plural en el sentido de que se han localizado experiencias convencionales que optan por 3, 4, 5, 6, 7, 8 e incluso 12 grupos profesionales.

En relación con algunos de los Convenios Colectivos que se refieren a grupos profesionales, se limitan a reproducir de forma literal la clasificación profesional de la Ordenanza de 1972 que se articulaba en torno a seis grupos profesionales (titulados, administrativos, técnicos de oficina, especialistas de oficina, subalternos y oficios varios). Sirva de ejemplo gráfico que en algún caso se realiza reenvío al texto de la Ordenanza: «El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, para los trabajadores de las empresas de Oficinas y Despachos en general, será el que figura en la Tabla de niveles y remuneraciones que se une como anexo II al presente Convenio, manteniéndose, en tanto no se produzca la incorporación al mismo de un acuerdo específico sobre clasificación profesional, los principios, normas y clasificación de niveles contenidos en los artículos 20, 21 y 23 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, uniéndose, este

último, como Anexo IV del Convenio»²¹).

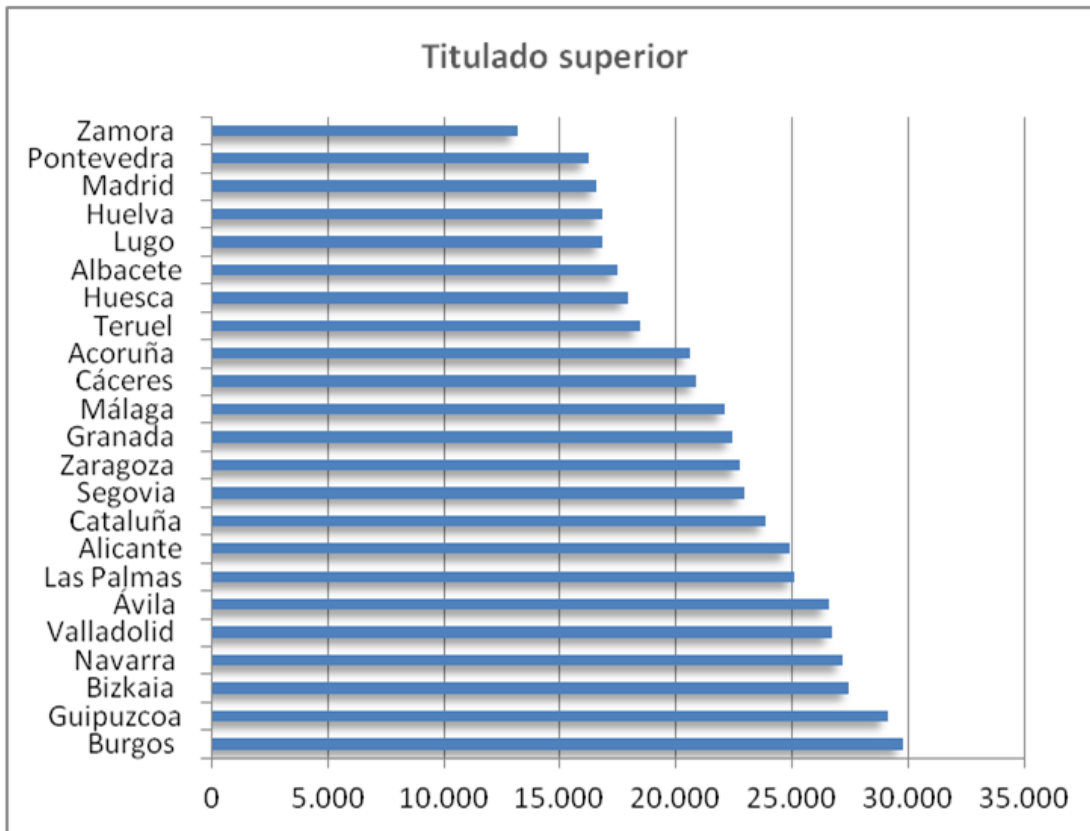
De otro lado, se ha localizado alguna experiencia convencional que no ha ajustado su sistema de clasificación profesional a los grupos profesionales y que sigue articulada sobre la base de la categoría profesional. Esto ocurre en el caso del Convenio Colectivo de Bizkaia que, si bien fue publicado con anterioridad a la reforma de 2012, no hay constancia de haberse producido una modificación posterior para su adaptación. El resto de los Convenios Colectivos emplean niveles profesionales o funcionales tales como Salamanca, Segovia o Zamora.

Llama la atención que en algunas experiencias convencionales aún se utilicen categorías feminizadas. Sirvan de ejemplo el uso de la categoría de limpiadoras en los Convenios Colectivos de Granada²² y Guipúzcoa²³. Si bien esta terminología resulta desfasada y por ello se aconseja su eliminación, se debe reconocer que parece que el término utilizado es neutro en la medida que no representa diferencias salariales con las categorías que pertenecen al mismo grupo profesional y realizan un trabajo de igual valor. El contraste de la regulación convencional descrita con la regulación prevista en la Ordenanza de 1972, que también empleaba dicho lenguaje, advierte de la línea continuista y falta de una adaptación a la realidad actualmente vigente²⁴.

2. EL SALARIO

El análisis cualitativo de las condiciones económicas de los trabajadores del sector de oficinas y despachos es fiel reflejo de una estructura salarial trasnochada y ciertamente insuficiente. En efecto, la mayoría de las experiencias de negociación colectiva analizadas se limitan a incluir el salario base, antigüedad y las pagas extraordinarias. A su vez, se observa la tendencia acusada de supresión del complemento de antigüedad lo que significa su conservación sólo para los trabajadores que ya lo venían percibiendo y su desaparición para los nuevos empleados. En algunos casos, el complemento de antigüedad no desaparece del todo ya que se sustituye por el complemento de permanencia²⁵. Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias suelen fijarse en torno a dos. En algunos Convenios Colectivos se incrementa el número de pagas extras a tres incluso cuatro, pero esta regulación no siempre supone una mejora de las condiciones de trabajo ya que estos incrementos viene a compensar las cantidades del salario base de estos convenios que son muy inferiores al resto de experiencias convencionales que fijan menor cantidad de pagas extras²⁶.

En relación al salario anual del grupo profesional de Titulados de Grado Superior que tiene la mayor cualificación en el sector de oficinas y despachos las variaciones entre provincias son bastante notorias. Así realizando un trabajo de igual valor el salario del empleado podría oscilar entre el más alto 29.764,65 (Burgos) hasta el más bajo de 13.126,04 (Zamora). Resulta llamativo que no siempre los salarios más bajos se correspondan con territorios con menor actividad socioeconómica. Este es el caso de Madrid donde se han pactado unas condiciones económicas muy inferiores para los empleados de oficinas y despachos si se compara con otros territorios con realidades homogéneas tales como País Vasco y Cataluña. En concreto, el salario de los empleados de oficinas y despachos en Madrid asciende a 16.569,35²⁷.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los grupos profesionales con menor cualificación las diferencias son menos acusadas, siendo el salario más alto 15.532,94 (Granada) y el más bajo 10.320,11 (Las Palmas).



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, las experiencias convencionales reflejan una escasa coordinación entre las mesas de negociación de los diferentes territorios, situación que perjudica a los empleados del sector.



Fuente: Elaboración propia.

3. LA JORNADA DE TRABAJO

Una mayoría muy destacada de los Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos se inclinan por la fijación de la jornada anual en cómputo anual, en concreto, en torno a un 71%²⁸⁾. A su vez, se aprecia una tendencia generalizada a la reducción de la jornada máxima prevista legalmente, realizando una función de mejora respecto de la regulación legal. La duración de la jornada oscila entre el máximo de 1.816

contenidos negociados es ciertamente bajo debido quizá a la influencia de la Ordenanza de 1972 que algunos Convenios todavía declaran vigente.

En definitiva, todo lo expuesto permite plantear el debate acerca de la necesidad de una regulación que coordine la actividad de las oficinas y despachos. En este sentido, sería muy deseable la negociación de una norma convencional estatal en esta materia o, al menos, la configuración de mesas de negociación conjuntas y/coordinadas entre las provincias.

V. MUESTRA UTILIZADA

FOOTNOTES

1

Es el caso del Convenio Colectivo de Bizkaia: «Para las siguientes empresas; Cámaras, Colegios y Asociaciones; Administradores de Fincas; Cobradores de Giros y Mensajerías; Oficinas no incluidas en otras Agrupaciones y sujetas a la Ordenanza Laboral de Oficina y Despachos que mantendrá su vigencia como derecho supletorio aún en el caso de ser derogada y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores» (artículo 36); el Convenio Colectivo de Huesca: «En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en la Orden de 31 de Octubre, del Ministerio de Trabajo, por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos (BOE nº 273, de 14/11/1972) subsidiariamente; o en su caso, al Acuerdo Marco regulador del sector que durante la vigencia del presente Convenio viniera a sustituir a la citada Ordenanza» (DA 1ª); el Convenio Colectivo de Lugo: «No no establecido de forma expresa no presente convenio aplicarse a Ordenanza Laboral para Oficinas e Despachos, do 31 de outubro de 1972, hoxe derogada, en tanto en canto non sexa substituída por un acordó marco estatal ou autonómico» (DF 1ª); y el Convenio Colectivo de Zaragoza «Primera. En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral de Oficinas y Despachos y demás disposiciones legales» (Cláusula Adicional 1ª).

2

Por ejemplo, algunos Convenios Colectivos incluyen de forma expresa la actividad de los abogados salvo algunos que lo excluyen como es el caso del [Convenio Colectivo de Málaga](#). Respecto de las experiencias convencionales que sí incorporan a los abogados cabe mencionar el Convenio Colectivo de Albacete: «Será igualmente de aplicación a los despachos profesionales de abogados»; el Convenio Colectivo de Alicante: «Siendo también de aplicación a los despachos de profesionales, Abogacía»; el Convenio Colectivo de Guipuzkoa: «El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas las empresas encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos, entendiéndose como tales, y a efectos meramente enunciativos, los despachos profesionales, asesoramiento de empresas en general (fiscal, mercantil, etc.)»; el Convenio Colectivo de Huesca: «Las normas del presente Acuerdo regularán las relaciones de trabajo en las empresas que se dediquen a actividades jurídicas; consulta, asesoramiento y práctica legal del derecho»; el Convenio Colectivo de Soria que incluye en su ámbito funcional el epígrafe 69 del CNAE-2009 que se refiere a actividades jurídicas y de contabilidad; el Convenio Colectivo de Teruel: «Las normas del presente Acuerdo regularán las relaciones de trabajo en las empresas que se dediquen a Actividades Jurídicas, Asesoramiento y práctica legal del Derecho»; y el Convenio Colectivo de Valencia: «Comprende a las empresas y entidades, así como a los empleados y trabajadores mencionados en los artículos anteriores, y concretamente las referidas al ámbito personal de presente convenio, que son los abogados».

3

El texto de la Ordenanza señalaba a este respecto que: «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. b) Asimismo regula la actividad laboral de los profesionales de los grupos 2.º (Administrativos), 3.º (Técnicos de Oficina) y 4.º (Especialistas de Oficina) del artículo 8.º de esta Ordenanza que prestan servicios a Empresas correspondientes a sectores o actividades no incluidos en ninguna Reglamentación u Ordenanza de Trabajo» (artículo 3 de la Ordenanza).

4

Es el caso de los [Convenios Colectivos de Coruña](#), [Ávila](#), [Bizkaia](#), [Huelva](#), [Lugo](#), [Madrid](#) y [Palencia](#).

5

[Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center \(antes telemarketing\)](#), BOE 27 julio de 2012. Dentro del ámbito del artículo 1.º la aplicación de este Convenio será obligatoria para todas las empresas y para todos los trabajadores de las mismas cuya actividad sea la prestación de servicios de Contact Center a terceros. A los efectos del presente Convenio quedan encuadradas en la prestación de servicios de Contact Center todas aquellas actividades que tengan como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de back office, información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados. Tal definición incluirá las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas con la actividad principal (artículo 2).

6

Consulta a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos N° 057/2013, 24 de octubre de 2013.

7

XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, BOE 4 de abril de 2009. La descripción del ámbito funcional se realiza del siguiente modo: «1. El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XV Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito. 2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo» (artículo 1).

8

En la actualidad, según consulta realizada en la base de Aranzadi, no hay versión vigente de este Convenio.

9

VI Convenio Colectivo estatal de Gestorías administrativas, BOE 24 febrero 2014. Su ámbito funcional: «El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado Español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona. El presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para las empresas radicadas en el mismo y el personal incluido en su ámbito funcional y personal» (Artículo 1).

10

Es el caso del Convenio Colectivo de Guipúzcoa.

11

RODRÍGUEZ RAMOS, P. y ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., «La negociación colectiva en el sector de Oficinas y Despachos (1999-2006)», *Temas Laborales*, núm. 97, 2008, p. 34.

12

Consulta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos núm. 91/2015, de 16 de febrero de 2016.





13

Terminología empleada en el estudio de CRUZ VILLALÓN, J. y otros, *La negociación colectiva en los sectores de alimentación y oficinas y despachos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, pp. 165-166.

14

Expediente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 040/2013.

15

Consulta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos núm. 001/2014, de 8 de abril de 2014. Sirvan de ejemplo los  [Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos de Albacete](#),  [Alicante](#),  [Valencia](#) y  [Asturias](#).

16

Así los Convenios Colectivos de Valencia, Albacete y Alicante de Oficinas y Despachos incluyen de forma expresa en su ámbito funcional la actividad de los detectives privados.

17

Expediente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 064/2012 de 21 de noviembre de 2012.


18

Expedientes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 74/2015, de 16 de febrero de 2016 y 068/2013, de 18 de diciembre de 2013. En defecto de un convenio de sector que incluya de forma expresa a los intermediarios de comercio, la Comisión Consultiva ha señalado en anteriores consultas que esta actividad, si está dirigida exclusivamente a poner en contacto al comprador y el vendedor a cambio de una comisión, sin intervenir en la comercialización del producto, entra dentro del sector de oficinas y despachos en general, ya que se trata de actos dirigidos a promocionar la realización de operaciones comerciales y mediar en su formalización, sin realizar la venta propiamente dicha sino los actos preparatorios.

19

Vid.  [STS de 22 de diciembre de 2014](#) (RJ 2014, 6638).

20

La falta de convenio colectivo ha tenido como efecto que se recurra a la figura de la extensión. Por ejemplo, la extensión del  [Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos](#) a la Comunidad Autónoma de Cantabria (BO. Cantabria 26 octubre 2015).

21

Artículo 21 del Convenio Colectivo de Almería.

22

Anexo I del Convenio Colectivo de Granada.

23

Anexo I del Convenio Colectivo de Guipúzcoa.

24

El artículo 23 de la Ordenanza de 1972.

25

Es el caso de los Convenios Colectivos de Zamora y Zaragoza.

26

Esta línea de actuación se ha identificado en los Convenios Colectivos de Huelva, Lugo y Pontevedra.

27

Téngase en cuenta que, a efectos de este punto, sólo se han considerado aquellos Convenios Colectivos que fijan un salario anual. Además, en algún caso, como el Convenio Colectivo de Murcia se mencionan las tablas salariales en el texto pero no aparecen recogidas. Tampoco hay constancia de alguna modificación posterior de este Convenio que incluyera las tablas salariales.

28

Respecto de las experiencias negociadoras que negocian un cómputo semanal se cifran entre 40 y 39 horas. Es el caso de los Convenios Colectivos de Coruña, Almería, Cáceres, Cádiz, Granada, Las Palmas, Lugo, Palencia y Pontevedra.