

**EL NUEVO RÉGIMEN NORMATIVO PARA LA EXTENSIÓN
DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

(A propósito del RD 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el
procedimiento de extensión de convenios colectivos)

Abdón Pedrajas Moreno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tomás Sala Franco

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid, julio 2005

SUMARIO

I.- Consideraciones generales sobre el significado y función de la extensión de convenios colectivos.

II.- La necesidad de una reforma reglamentaria en materia de extensión administrativa de los convenios colectivos.

III.- Las novedades normativas del nuevo RD.

IV.- Los requisitos para poder extender un convenio colectivo.

V.- La competencia administrativa para resolver.

VI.- El procedimiento administrativo de extensión.

VII.- Efectos del acto administrativo de extensión.

VIII.- La renovación de la solicitud.

IX.- Las situaciones posteriores a la extensión.

X.- La información entre las distintas Administraciones Públicas.

XI.- Entrada en vigor del RD y disposiciones transitorias.

XII.- Valoración general del RD.-

ANEXO: Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

EL NUEVO RÉGIMEN NORMATIVO PARA LA EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

I.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL SIGNIFICADO Y FUNCIÓN DE LA EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.-

La justificación de la extensión administrativa de los convenios colectivos no es otra que la de cubrir los vacíos de negociación existentes en determinados ámbitos (empresas, sectores o subsectores de actividad).

En el derecho comparado es posible distinguir dos tipos de extensión de convenios colectivos. De una parte, siendo éste el supuesto más frecuente, se habla de extensión de la eficacia personal aplicativa de un convenio colectivo a aquellos trabajadores y empresarios no representados por las partes negociadoras; así, con el acto administrativo de extensión se dota al convenio colectivo de una eficacia general aplicativa a todos los empresarios y trabajadores de un sector o subsector de actividad en un ámbito territorial determinado. De otra parte, se habla de extensión administrativa del ámbito territorial y/o funcional de un convenio colectivo.

Dado que en nuestra legislación se establece la eficacia general o "*erga omnes*" de todos los convenios colectivos estatutarios, esto es, de los negociados de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, el acto administrativo de extensión de un convenio colectivo viene referido, por exclusión, al segundo de los modelos señalados. Se trata, pues, de un sistema de extensión del ámbito territorial de un convenio colectivo a otro ámbito territorial distinto.

II.- LA NECESIDAD DE UNA REFORMA REGLAMENTARIA EN MATERIA DE EXTENSIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.-

La Ley 24/1999, de 6 de julio modificó sustancialmente el Art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores que regula la extensión de los convenios colectivos, reduciendo las posibles causas para proceder a la extensión administrativa de los convenios colectivos, atribuyendo además la competencia para dictar un acto administrativo de extensión tanto al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como a las distintas Administraciones Laborales Autonómicas.

Era necesario, como consecuencia de ello, la modificación de la norma reglamentaria de desarrollo constituida por el RD 572/1982, de 5 de marzo. Ello no obstante, durante los últimos cinco años ha seguido vigente este último en lo que no se oponía a la modificación legal operada, planteando difíciles problemas interpretativos y exigiendo los necesarios ajustes normativos.

“Razones de seguridad jurídica”, como señala la Exposición de Motivos del nuevo RD, han sido, pues, las que han hecho aconsejable la aprobación de una nueva norma reglamentaria que regule de manera completa el procedimiento de extensión administrativa de los convenios colectivos.

En el RD se recoge el consenso logrado entre los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas (CEOE-CEPYME, UGT y CCOO), los cuales, dando cumplimiento al Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se habían dirigido al Gobierno poniéndole de manifiesto la ausencia de una norma

reglamentaria conforme a la nueva redacción del Art. 92.2 reformado por Ley 24/1999.

III.- LAS NOVEDADES NORMATIVAS DEL NUEVO RD.-

En el nuevo RD se aprecian una serie de novedades respecto del anterior. A saber:

1ª) En primer lugar, el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el tema.

2ª) En segundo lugar, la adecuación de los trámites del procedimiento administrativo al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

3ª) En tercer lugar, en cuanto a la solicitud del informe facultativo preceptivo del órgano consultivo correspondiente, ella dependerá de la competencia para resolver del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de las Comunidades Autónomas, siendo en el primer caso la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el órgano competente y en el segundo caso ésta misma o, de existir, el órgano consultivo comunitario similar, estableciendo expresamente la obligación de información entre las distintas Administraciones Públicas a estos efectos.

4ª) En cuarto lugar, se regula "ex novo" la renovación de la solicitud en el caso de sustitución del convenio colectivo extendido por un nuevo convenio colectivo.

5ª) En quinto lugar, se regulan, igualmente "ex novo" las situaciones posteriores a la extensión, esto es, la modificación o desaparición de las circunstancias que dieron lugar a la extensión o la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito.

6ª) En sexto lugar, finalmente, se regulan con más precisión diversos aspectos del procedimiento: exigencia de requisitos para la extensión, instrucción del procedimiento, informe de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, informe del órgano consultivo correspondiente o contenido de la resolución administrativa.

IV.- LOS REQUISITOS PARA PODER EXTENDER UN CONVENIO COLECTIVO.-

La extensión administrativa de un convenio colectivo en vigor de ámbito supraempresarial a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad podrá producirse siempre que se cumplan los siguientes requisitos (Art. 1.2 del RD):

1º) Que pertenezcan al "mismo o a similar ámbito funcional" o que tengan *"características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado"*.

2º) Que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito.

3º) Que resulte imposible suscribir *"en dicho ámbito"* un convenio colectivo estatutario debido *"a la ausencia de partes legitimadas para ello"*.

En el caso de inexistencia de convenio colectivo de ámbito supraempresarial, podrá extenderse subsidiariamente con carácter excepcional un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad “*de análogas condiciones económicas y sociales*”.

V.- LA COMPETENCIA ADMINISTRATIVA PARA RESOLVER.-

Será competente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para conocer y resolver las extensiones de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque a todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma. Siendo competente el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste (Art. 2 del RD).

VI.- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE EXTENSIÓN.-

Las distintas fases del procedimiento administrativo de extensión son las siguientes:

1º) El procedimiento se iniciará siempre a instancia de parte legitimada, esto es, de los sujetos que están legitimados para promover la negociación colectiva “*ex Arts. 87.2 y 3 del ET*”(Art. 3 del RD).

2º) La solicitud se hará por escrito, dirigida a la autoridad administrativa competente en cada caso, debiendo ir acompañada de los siguientes documentos (Art. 4.1 del RD):

- a) Una certificación del registro de convenios colectivos justificativa de que no existe convenio colectivo aplicable.
- b) Un certificado expedido por la oficina pública competente acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación.
- c) La acreditación de que concurren los requisitos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona, debiendo constar en ella el código que le corresponda según la Clasificación Nacional de Actividades del RD 1560/1992 o, en su defecto, los datos precisos para su identificación.

3º) La iniciación del procedimiento se anunciará en el Boletín Oficial que proceda así como en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial de que se trate, a efectos de información pública y posible intervención de los interesados (Art. 4.2 del RD).

4º) En caso de observarse defectos en la solicitud, se requerirá su subsanación en el plazo de tres días, que deberá ser hecha en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de tener por desistida la solicitud (Art. 5.1 del RD).

5º) En el plazo de cinco días, desde que se cuente con toda la documentación exigida, se solicitará preceptivamente el informe de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas acerca de la necesidad de proceder o no a la extensión solicitada, debiendo ser emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes a su solicitud (Art. 6 del RD).

6º) Deberá solicitarse a continuación informe preceptivo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del órgano consultivo autonómico correspondiente que deberá evacuarse en el plazo de 30 días. Este informe tendrá la consideración de “*determinante*” a los efectos de lo previsto en el Art. 83.3 de la Ley 30992. El informe versará sobre la concurrencia de los requisitos exigidos para extender un convenio colectivo (Art. 7 del RD).

7º) La autoridad laboral competente deberá resolver el expediente y notificarán la resolución en el plazo de tres meses computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro o, en su caso, de su subsanación. Trascurrido este plazo sin resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud (Art. 8 del RD).

8º) La resolución que se dicte habrá de ser motivada, pudiendo aceptar únicamente la extensión parcial de un convenio colectivo, poniendo fin a la vía administrativa (Art. 9.1 del RD).

9º) La resolución administrativa deberá depositarse, registrarse y publicarse de acuerdo con lo previsto en el art. 90.2 y 3 del ET (Art. 12 del RD).

VII.- EFECTOS DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE EXTENSIÓN.-

La aplicación del convenio extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada (ordinaria anual por falta de denuncia o forzosa del Art. 86.3 del ET) del convenio colectivo extendido (Art. 9 del RD).

VIII.- LA RENOVACIÓN DE LA SOLICITUD.-

En el caso de sustitución de un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar en el plazo de un mes a partir de su publicación oficial que se dicte una nueva resolución administrativa de extensión del nuevo convenio *“por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial”*. El plazo para dictar la nueva resolución será de un mes desde la fecha de solicitud, retrotrayéndose los efectos de la misma a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido (Art. 10.1 del RD).

IX.- LAS SITUACIONES POSTERIORES A LA EXTENSIÓN.-

Si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificarán o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la misma, cualquiera de las partes legitimadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo estatutario propio, comunicando tal decisión a la autoridad laboral competente, no pudiendo negarse a negociar la contraparte por el hecho de la vigencia de la extensión (Art. 11.1 del RD).

Finalizada la vigencia inicial (no prorrogada) de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas tuvieran conocimiento de la existencia de otro convenio colectivo más acorde con su realidad sociolaboral, podrán solicitar del órgano administrativo competente la sustitución del convenio extendido por aquel otro, iniciando la tramitación de la nueva solicitud de extensión. Durante esta tramitación, se mantendrán vigentes los efectos de la extensión anterior hasta la resolución del nuevo procedimiento (Art. 11.2 del RD).

X.- LA INFORMACIÓN ENTRE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.-

