



EL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

FRANCISCO ANDRÉS VALLE MUÑOZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pompeu Fabra de Barcelona

EXTRACTO

En el presente estudio se analiza el procedimiento de extensión de los convenios colectivos previsto en el Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del ET, tras la nueva redacción dada al mismo por la Ley 24/1996 de 6 de julio. Para proceder a ello, se ha seguido la propia sistemática de la norma reglamentaria de modo que tras analizar el objeto del procedimiento y sus novedades, así como el órgano competente para instruir el expediente, se ha estudiado la tramitación del mismo, con especial detenimiento en los informes de las organizaciones sindicales y patronales más representativas, así como de las Comisiones Consultivas correspondientes. Por último se analiza no sólo la resolución administrativa, sino los efectos que la misma lleva implícita. La vocación de la norma es la de solventar muchas de las disfuncionalidades que habían comprometido la eficacia práctica de este mecanismo, constatada la excesiva complejidad del anterior procedimiento administrativo, el cual dilatava excesivamente la tramitación del expediente. Entre las novedades más relevantes, el nuevo procedimiento no sólo precisa los sujetos legitimados para solicitar la extensión del convenio colectivo, sino que acota la duración del mismo hasta un máximo de tres meses, de modo que la ausencia de resolución expresa en dicho plazo tendrá efectos desestimatorios. Pero sobre todo atribuye a los órganos correspondientes de las CCAA con competencia en la materia, la posibilidad de proceder a la extensión, haciendo suya toda una jurisprudencia constitucional recaída en la materia.

ÍNDICE

1. DELIMITACIÓN DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO
2. El objeto del procedimiento de extensión de los convenios colectivos
 - 2.1. Supuestos en los que es posible el acto de extensión
 - 2.2. Los convenios susceptibles de extensión: los convenios colectivos supraempresariales y los empresariales
 - 2.3. La naturaleza estatutaria o extraestatutaria del convenio a extender
 - 2.4. La necesaria vigencia del convenio a extender
 - 2.5. La homogeneidad en las condiciones entre el convenio a extender y el ámbito en el que se pretende llevar a cabo la extensión
3. El órgano competente para proceder a la extensión de los convenios colectivos
4. INICIACIÓN, INSTRUCCIÓN Y ACTOS DE SUBSANACIÓN Y PREPARACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
 - 4.1. La iniciativa de la extensión: legitimados para solicitarla
 - 4.2. Instrucción del procedimiento
 - 4.3. Actos de subsanación y preparación del procedimiento
5. LA SOLICITUD DE INFORME A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y ASOCIACIONES PATRONALES MÁS REPRESENTATIVAS
6. La solicitud de informe al órgano consultivo correspondiente
7. La resolución administrativa de extensión. Registro, depósito y publicación
8. EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EXTENSIÓN
 - 8.1. El contenido del convenio colectivo a extender: las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales
 - 8.2. La eficacia temporal del convenio extendido
 - 8.3. La renovación de la solicitud de extensión del convenio
 - 8.4. Las situaciones posteriores a la extensión

1. DELIMITACIÓN DE LA MATERIA OBJETO DE ESTUDIO

Nuestra legislación laboral no ofrece un concepto de lo que debe entenderse por acto de extensión de un convenio colectivo¹, si bien se puede deducir uno del tenor literal del artículo 92.2 del ET, de manera que el acto de extensión de un convenio colectivo, sería aquel acto administrativo, por el que la Autoridad Laboral, estatal o autonómica, puede extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores por los perjuicios derivados para los mismos ante la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo estatutario debido a la ausencia de partes legitimadas para negociar².

¹ Véase sobre este tema mi estudio: *La extensión de los convenios colectivos*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia. 2000.

² La figura de la extensión del convenio colectivo es conocida con un significado distinto en el Derecho comparado. En algunos de los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno, como es el francés, el italiano o el alemán, también la Administración tiene conferida la facultad de extender lo convenido colectivamente, si bien mediante dicho acto de extensión, lo que

La Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, estableció una regulación concreta sobre el mecanismo de extensión de los convenios colectivos en su artículo 92.2³, precepto que fue desarrollado por el Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo. La experiencia aplicativa del artículo 92.2 del ET, sobre extensión de convenios colectivos, puso de manifiesto la existencia de determinadas disfuncionalidades y de ciertas contradicciones que comprometían la eficacia práctica de la figura y que exigían una pronta reforma legislativa en la materia. Constatada la excesiva complejidad del procedimiento administrativo, con plazos muy dilatados de tramitación desde que se solicitaba la extensión hasta que se resolvía por la Autoridad Laboral, se anulaba la propia virtualidad de la figura, debido al excesivo período de tiempo dedicado al efecto.

Después de casi 20 años de aplicación, la Ley 24/1999 de 6 de julio⁴ modificó el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores. Naturalmente la reforma legislativa de 1999 no surgió por generación espontánea, sino que con ella se culminó un debate tanto social como sindical sobre la efectiva operatividad de este mecanismo.

Pero en cualquier caso, la aprobación de esta Ley, generó un problema de inseguridad jurídica para los administrados, derivado de sus Disposiciones Transitorias y Finales. Según la Disposición Final Segunda de dicha Ley, la misma entraría en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE y por tanto el 7 de octubre de 1999, facultándose al Gobierno (Disposición Final Primera) para dictar las disposiciones reglamentarias que fuesen necesarias en la ejecución y desarrollo de esta ley. Sin embargo, a fecha de 7 de octubre de 1999 todavía no había sido aprobado el Reglamento de desarrollo del nuevo artículo 92.2 del ET encargado de regular el procedimiento de extensión, hecho que provocó que la regulación contenida en Real Decreto 572/1982 de 5 de marzo, no se adecuara a las previsiones legales, y resultase «contra legem» en algunos de sus puntos.

hace la Autoridad Administrativa, es dotar o atribuir eficacia general o «erga omnes» a un convenio de eficacia limitada. Véase: PÉREZ PÉREZ, M., «La extensión de los convenios colectivos en la RFA», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 31, 1988, pags. 358 a 373. DAUBLER, W., *Tarifvertragsrecht*, 2.ª ed., Baden-Baden (Nomos V), 1981, pag. 221 y ss. LYON-CAEN, G., PELISSIER, J., SUPLOT, A., *Droit du Travail*, 18.ª ed. Dalloz, París, 1996, pag. 715. GIUGNI, G., *Diritto Sindacale*, 4.ª ed. Cacucci, Bari, 1979, pag. 135 y ss.

³ Que señalaba lo siguiente: «El ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado. Para ello será preciso el previo informe de una comisión paritaria formada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación».

⁴ BOE de 7 de julio de 1999.

La justificación dada por los grupos parlamentarios que aprobaron el proyecto de ley en 1999, fue la de que el periodo de tres meses de «vacatio legis» se incorporaba a la norma para que durante ese período de tiempo, el Gobierno pudiera elaborar el reglamento correspondiente de desarrollo de la ley. «Un plazo corto pero lo suficientemente sensato como para que los administrados tuvieran la suficiente seguridad jurídica de que la norma era perfecta respecto de sus aspiraciones»⁵.

La experiencia nos ha demostrado que el plazo no fue tan excesivamente corto, pues han tenido que transcurrir casi seis años hasta la publicación del actual Real Decreto 718/2005, de 20 de junio⁶, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos. Resulta especialmente clarificadora su exposición de motivos, al afirmar que razones de seguridad jurídica hacían aconsejable la aprobación de una norma que regulase de manera completa el procedimiento de extensión de convenios colectivos, a la vista de la nueva redacción del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento de extensión de convenios colectivos que se aprueba presenta como novedades respecto de la anterior regulación reglamentaria, el reconocimiento de la competencia para resolver el procedimiento, según los casos, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas, así como la adecuación de los trámites del procedimiento al plazo máximo legalmente establecido de tres meses de duración.

En esta nueva regulación se ha tenido especialmente en cuenta lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa, la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997. Estas organizaciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003, prorrogado para 2004, se dirigieron al Gobierno y le pusieron de manifiesto la inexistencia de una norma reglamentaria conforme con la nueva redacción del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Por otra parte, el texto del Real Decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales antes citadas en el marco del diálogo social abierto con la «Declaración para el diá-

⁵ Diario de Sesiones del Senado núm. 146, de 16 de junio de 1999.

⁶ BOE de 2 de julio de 2005.



logo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 de julio de 2004. Además, fue una norma consultada a todas las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas.

2. EL OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El procedimiento regulado en el Real Decreto 718/2005 tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁷, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (artículo 1). Varios son los temas que se suscitan y que se abordan a continuación.

2.1. Supuestos en los que es posible el acto de extensión

El artículo 92.2 del ET, en su redacción de 1980, condicionaba el mecanismo de la extensión a la concurrencia de dos presupuestos o requisitos, que lo dotaban de fundamento: la existencia de especiales dificultades para la negociación, y la existencia de circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

La actual redacción, tanto legal como reglamentaria, unifica estas dos causas, que anteriormente se preveían para poder extender un convenio, en una sola⁸, de modo que según el artículo 92.2 del ET en la redacción 1999,

⁷ «El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el Órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un Convenio Colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello».

«La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley».

⁸ Véase: OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8.º ed. Tecnos, Madrid, 2003, pag. 821 y ss. para quien esta unificación de las dos causas parece haber espoleado la vida del fenómeno,

cabrá la extensión de un convenio colectivo *«por los perjuicios derivados (para trabajadores y empresarios) de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello»*. Por tanto, no basta la existencia de dificultades para la negociación, sino que es preciso que exista una real imposibilidad de negociación y ello por ausencia de las partes legitimadas para la misma. Y a la vez no basta el hecho de ausencia de partes negociadoras legitimadas, sino que deberá existir algún perjuicio en el ámbito correspondiente, y concretamente la inexistencia de un convenio colectivo⁹. Analicemos estos requisitos.

a) La imposibilidad de suscribir un convenio colectivo estatutario en el ámbito en que se pretende la extensión debido a la ausencia de partes legitimadas para negociar.-

Para que proceda la extensión es requisito imprescindible que la empresa o trabajadores a los que pretenda extenderse un convenio, no se encuentren vinculados por convenio alguno¹⁰. De hecho, el artículo 92.2 del ET alude a la *«imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III»*; y en idénticos términos se expresa el Real Decreto 718/2005 (artículo 1.2). Ahora bien, este tema encierra una problemática intrínseca y en concreto plantea dos cuestiones: en primer lugar la de si es posible la extensión de un convenio a un ámbito en el que ya existe un convenio colectivo pero cuya vigencia ha finalizado porque ha sido denunciado (y por tanto sus cláusulas normativas continúan en vigor «ex» artículo 86.3 del ET); y en segundo lugar, si es posible la extensión cuando en el ámbito ya existe un convenio o pacto pero extraestatutario.

Desde mi punto de vista, el tenor literal de la normativa permite adoptar una interpretación restrictiva respecto del tema. De modo que si la finalidad de la extensión es la de cubrir vacíos normativos, difícilmente se va a

con un crecimiento sorprendente del número de extensiones. De ordinario un sindicato más representativo, o quizá los dos estatales, la solicitan en cuanto advierten la carencia de patronal en el ámbito descrito.

⁹ En este punto, resulta muy acertada la valoración efectuada por el Consejo Económico y Social en el Dictamen de 17 de febrero de 1999 sobre el Anteproyecto de Ley de modificación del artículo 92.2 del ET. Según el Consejo Económico y Social, es adecuada la reducción a un único supuesto de la procedencia para acudir al procedimiento de la extensión: «De hecho en la práctica, sólo la ausencia de las partes legitimadas para negociar ha operado como causa justificativa de la extensión en el pasado».

¹⁰ Así lo exigía, por otra parte, el artículo 2 del RD 572/82 en ambos apartados, al insistir, reiteradamente en que las empresas o el sector no se hallasen *«vinculadas por dicho Convenio ni por ningún otro, sea cual fuere su ámbito»* (art. 2.1) o cuando, *«no hallándose vinculadas por convenio alguno, no exista uno de ámbito superior al de Empresa de posible extensión»* (art. 2.2).



cumplir la misma si dichos vacíos no se dan, por existir una regulación convencional, sea ésta prorrogada o extraestatutaria. Además, si ya existe convenio en el ámbito de referencia (sea estatutario o no, esté prorrogado o no), puede resultar inviable la extensión porque, además de faltar los presupuestos necesarios para la misma, se quebrantaría el artículo 84 del ET, que prohíbe de manera absoluta la concurrencia de convenios ¹¹.

El artículo 92.2 del ET exige que la imposibilidad de suscribir un convenio sea «*debida a la ausencia de partes legitimadas para negociar*», y en idéntico sentido se pronuncia el artículo 1 del Real Decreto 718/2005, con lo que parece vetar la posibilidad de que existan otras causas adicionales que puedan justificar la extensión de un convenio.

Con la actual regulación, no basta con que existan dificultades para la negociación de un convenio colectivo, dado que en la actualidad existen otros mecanismos de solución para tal problemática a través de procedimientos extrajudiciales de conflictos (procedimientos administrativos de solución de conflictos colectivos, e incluso el recurso a la huelga). Debe por tanto existir una real imposibilidad de producirse tal negociación y ello por ausencia de las partes legitimadas para la misma, toda vez que si éstas existieran no se podría plantear la necesidad de sus sustitución ¹². O Como indica la Exposición de Motivos de la Ley de 1999: «Se pretende así eliminar anteriores supuestos que podrían dar lugar a injerencias o iniciativas no deseadas en un ámbito negocial concreto».

b) La presencia de perjuicios para empresarios y trabajadores, derivados de la imposibilidad de suscribir un convenio.-

El segundo de los presupuestos que dota de sentido a la extensión de un convenio colectivo es la existencia de perjuicios para los trabajadores y empresarios. Un análisis literal de la norma, tanto legal como reglamentaria, permite concluir que para que se proceda a la extensión de un convenio, no basta con el hecho de que se produzca una ausencia de partes negociadoras legitimadas, sino que además, tiene que existir algún perjuicio en el ámbito correspondiente. Pero nada dice la norma acerca de como se determina el perjuicio. Desde luego, afirmar que el perjuicio se concreta sim-

¹¹ IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 31.

¹² Véase OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8.º ed. Tecnos, Madrid, 2003, pag. 822 y ss, para quien la claridad de esta causa (la ausencia de partes legitimadas para negociar), es en realidad engañosa porque los expedientes de tramitación contienen numerosas quejas de patronales disponibles para negociar desde otro ámbito distinto al que los solicitantes eligen (provincial y no estatal, local y no provincial, etc), lo cual lleva a pensar en un forcejeo de estrategias negociadoras de parte. Este autor entiende que la Autoridad Laboral puede rebajar el ámbito por exclusión de aquellas subdivisiones donde haya partes legitimadas.

plemente por la propia inexistencia de una norma autónoma reguladora de las relaciones colectivas (esto es, un convenio colectivo)¹³, puede resultar una explicación un tanto simplista.

Para un sector de la doctrina científica¹⁴, los perjuicios debieran manifestarse en forma de situaciones sociales o económicas discriminatorias, de manera que a través de la extensión se intentaría acabar con tratamientos discriminatorios. Desde otra perspectiva¹⁵ se ha entendido que la decisión administrativa de extender un convenio colectivo, al amparo de esta causa, tendería a «remediar un estado de crisis negocial cuya continuidad produciría daños sociales y económicos valorados éstos desde la perspectiva no de los intereses de los afectados, sino del interés general que sustenta y fundamenta la acción normativa del Estado».

La principal problemática viene a la hora de diferenciar este presupuesto (los perjuicios derivados para empresas y trabajadores) del anteriormente analizado (la ausencia de partes legitimadas para la negociación). En principio, el artículo 92.2 del ET los vincula en una relación de causa-efecto, es decir, el perjuicio para empresarios y trabajadores en el ámbito correspondiente se ha de producir precisamente por la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo estatutario debido a la ausencia de partes legitimadas para la negociación. No estamos por tanto ante presupuestos alternativos sino acumulativos¹⁶. El afirmar que ambos presupuestos son alternativos equivaldría a sostener que la Administración puede extender un convenio colectivo de existir un perjuicio derivado para empresarios y trabajadores, pese a existir partes legitimadas para negociar¹⁷.

¹³ Memoria Explicativa sobre el anteproyecto de Ley de modificación del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores de 3 de febrero de 1999.

¹⁴ SALA FRANCO, T., «Adhesión y extensión». Comentario al artículo 92 del ET, en AA., VV. *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 de marzo*, ed. EDERSA, Madrid, 1981, pag. 620. Véase también: GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., «Adhesión y Extensión», en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los trabajadores*, ed. Edersa, Madrid, 2001, pag. 285 y ss.

¹⁵ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 522. El mismo autor, «Acuerdos de adhesión y actos de extensión: una aproximación funcional», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1987, pag. 8 y ss.

¹⁶ En cualquier caso, podemos comprobar que así como en los casos de «ausencia de partes legitimadas para negociar» la intervención estatal parece más accesible, en cambio, ello no sucede así en los «perjuicios derivados para empresarios y trabajadores», o dicho de otro modo, que el grado de excepcionalidad con que se configura normativamente este último supuesto sería mayor que el anterior.

¹⁷ MUGA ROBLEDO, A., «Problemática de la extensión del convenio colectivo», en AA.VV. *La administración de los convenios y su valor normativo. III Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1991, pag. 95. IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 34.

2.2. Los convenios susceptibles de extensión: los convenios colectivos supraempresariales y los empresariales

Según el artículo 92.2 del ET, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 del ET, las disposiciones de «*un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad*». En idénticos términos se pronuncia el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005.

El primer interrogante que se presenta ante esta dicción es el de si es necesario una enumeración nominativa de las empresas que van a verse afectadas por la extensión, o si por el contrario, ello no es necesario. Un sector de la doctrina científica¹⁸ ha entendido que la concreción del artículo 92.2 del ET exigiendo que la extensión sea a «*una pluralidad de empresas y trabajadores*» no hace más que subrayar la excepcionalidad de la medida, y por tanto «induce a pensar que la ampliación debe ser «nominatum» a una o varias empresas, mencionadas por su nombre». No lo ha entendido así por el contrario un segundo sector doctrinal¹⁹ para el que la validez del acto de extensión de un convenio colectivo no exige «una especificación nominativa de las empresas afectadas» y ello porque la eficacia jurídica general de la que está dotado ese acto reglamentario hace innecesaria esa concreción²⁰.

El segundo interrogante, no despejado por el tenor literal del artículo 92.2 del ET, pero sí por el Real Decreto 718/2005, es el de si el convenio colectivo a extender ha de ser de ámbito empresarial o supraempresarial. Al igual que su predecesor normativo, el Real Decreto 718/2005 establece dos reglas: la regla general es que se podrá extender un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa siempre que las mismas no estuvieran vinculadas por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito. La segunda regla opera de modo subsidiario: subsidiariamente, en el caso de inexistencia de convenio supraempresarial, se podrá extender con carácter excepcional, un convenio de empresa (artículo 1.2). Lo que no parece posible es la

¹⁸ IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 32.

¹⁹ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 522. pag. 753.

²⁰ Esta ambigua dicción del ET, que alude únicamente a «*empresas y trabajadores*», planteó también una incógnita que fue la de determinar si era posible la extensión de convenios, no solamente a «*empresas*» sino también a enteros sectores profesionales. La primera doctrina estudiosa del tema, ya puso de manifiesto, con anterioridad al RD 572/82, que no cabría limitar la facultad de extensión a un ámbito tan restringido como lo es una empresa o grupos de empresas sino que, pese a la deficiencia de la dicción del ET, también cabría a un sector profesional. Con la actual regulación, que alude expresamente a «*un sector o subsector de actividad*», la polémica al respecto parece quedar zanjada.

extensión de un convenio de ámbito inferior al de empresa y, consiguientemente, el convenio aplicable en uno o en varios centros de trabajo no es extensible a otros centros de trabajo.

Otro tema a discutir es el de si el acto de extensión puede afectar a determinados grupos profesionales, esto es, si es posible extender el convenio a determinadas clases de profesiones (los conocidos como convenios de franja, de clase o parciales dentro de una empresa). Coincidió con aquel sector doctrinal²¹ que ha entendido que ello no sería posible pues admitir lo contrario no solo atentaría a la excepcionalidad de la medida sino que atentaría la libertad de negociación.

2.3. La naturaleza estatutaria o extraestatutaria del convenio a extender

Según el artículo 92.2 del ET, el Ministerio de Trabajo podrá extender, las disposiciones de «*un convenio colectivo*». Una de las dudas que se planteó la doctrina científica con la anterior regulación, era la de si el convenio a extender había de ser estatutario o bien, la extensión podía afectar también a convenios colectivos extraestatutarios²². La gran mayoría de los autores²³, entendieron que el convenio susceptible de extensión había de ser estatutario, en el sentido de ser sido negociado y concluido en base a los procedimientos previstos por el Título III del ET. Por este motivo habría que descartar el que pudieran extenderse los denominados pactos extraestatutarios, cuya naturaleza es sustancialmente distinta de los convenios colectivos, fundamentalmente por su carencia de eficacia general o «erga

²¹ IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 33.

²² CAMPS RUIZ, L.M., «Adhesión y extensión de convenios colectivos (II)», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1993, pag. 161.

²³ RAYON SUÁREZ, E., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Política Social* núm. 83, 1981, pag. 455. VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 535. El mismo autor, «Acuerdos de adhesión y actos de extensión: una aproximación funcional», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1987, pag. 12 y ss. SÁEZ DE LARA, M.C., «La extensión de convenios colectivos: la experiencia española», en AA.VV. *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, ed. Consejería de Fomento y Trabajo, Sevilla, 1989, pag. 137. MUGA ROBLEDO, A., «Problemática de la extensión del convenio colectivo», en AA.VV. *La administración de los convenios y su valor normativo. III Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1991, pag. 90. FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 104.



omnes», que los sitúa en la esfera de los instrumentos jurídicos contractuales con fuerza de obligar limitada a las partes firmantes.

La regulación actual se inclina decididamente por esta interpretación, ya que vincula la extensión del convenio colectivo a la imposibilidad de suscribir uno «*de los previstos en este Título III*» (artículo 92.2 del ET y 1.2 del RD 718/2005), y a la vez exige que la extensión lo sea «*con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley*» (artículo 1.2 del RD 718/2005), es decir, con los efectos de un convenio colectivo estatutario.

Un tema relacionado con el que está siendo objeto de análisis consiste en determinar si es posible la extensión de un convenio colectivo con alguna deficiencia que podría haberle impedido la consideración como estatutario. En concreto dos son los problemas que pueden plantearse: en primer lugar si es posible extender un convenio colectivo firmado, pero no publicado en el momento de la solicitud de la extensión; y en segundo lugar si es posible extender un convenio que no haya sido objeto de firma en el momento de la solicitud de la extensión.

Respecto de la posibilidad de extender un convenio colectivo firmado, pero no publicado en el momento de la solicitud de la extensión, la doctrina científica²⁴ ha deducido que es posible, siempre que, por una parte, la publicación se haya llevado a cabo antes de dictarse la decisión Administrativa y, por otra parte, que la eficacia general del convenio se retrotraiga al menos al momento de la solicitud de la extensión. Respecto de la posibilidad de extender un convenio colectivo que no ha sido objeto de firma en el momento de la solicitud de la extensión, la doctrina científica²⁵ también ha señalado que no habría ningún inconveniente legal en que aquella solicitud sea válida a efectos del comienzo de la aplicación de la extensión aunque el convenio no se encuentre firmado cuando se solicita la extensión, siempre que sea firmado y publicado con anterioridad a la fecha de la emisión de la resolución administrativa.

2.4. La necesaria vigencia del convenio a extender

El artículo 92.2 del ET exige preceptivamente que el convenio colectivo que va a ser objeto de extensión, esté «*en vigor*», y en idéntico sentido se pronuncia el artículo 1.2 del RD 718/2005²⁶. Ahora bien, se plantea la

²⁴ MUGA ROBLEDO, A., «Problemática de la extensión del convenio colectivo», en AA.VV. *La administración de los convenios y su valor normativo. III Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1991, pag. 93.

²⁵ FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 109 y ss.

²⁶ Véase: STS de 28 de mayo de 2003 (Sala 3.º), I.L. J 859; y STS de 19 de septiembre de 2001 (Sala 3.º), I.L. J 2042.

cuestión de si, un convenio denunciado, cuyas cláusulas obligacionales han perdido vigencia y en el que la vigencia se predica solamente de sus cláusulas normativas, puede ser objeto de extensión.

Podemos señalar que, en este punto, la doctrina científica se halla nuevamente dividida. Para algunos autores²⁷, y dado que el artículo 92.2 del ET se refiere a un convenio «*en vigor*», será preciso que el convenio extendido se encuentre en su fase de vigencia inicial, único momento en el que hay una previsión de duración temporal, que no existe en la fase de prórroga del artículo 86.3 del ET, es decir, no sería viable la extensión de convenios que se encuentren en la fase de prórroga «*ex*» artículo 86.3 del ET.

Sin embargo, otro sector de la doctrina²⁸ parte de una visión radicalmente distinta, y afirma que el convenio colectivo en vigor cuya extensión se solicita puede perfectamente encontrarse en un periodo de vigencia prorrogada de su contenido normativo en virtud del artículo 86.3 del ET. Desde mi punto de vista, ésta debiera de ser la interpretación a adoptar sobre todo si tenemos en cuenta que los mecanismos del artículo 86 del ET, en sus apartados 2.º y 3.º, buscan principalmente suplir vacíos normativos, que es el fin último que persigue toda extensión de convenios colectivos. Esta es, además, la interpretación que ha predominado en la práctica²⁹, y la que parece desprenderse del actual artículo 9.2 del RD 718/2005, que permite la eficacia de la extensión hasta la finalización de la vigencia inicial «*o prorrogada*» del convenio extendido.

2.5. La homogeneidad en las condiciones entre el convenio a extender y el ámbito en el que se pretende llevar a cabo la extensión

Pese a que el ET nada dice al respecto, el artículo 1.2 del RD 718/2005 exige una cierta homogeneidad entre el convenio a extender y el ámbito en el que se pretende llevar a cabo la extensión. Concretamente señala este precepto que la extensión del convenio colectivo se efectuará a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad «*pertene-*

²⁷ MUGA ROBLEDO, A., «Problemática de la extensión del convenio colectivo», en AA.VV. *La administración de los convenios y su valor normativo. III Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1991, pag. 91. FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 104.

²⁸ SÁEZ DE LARA, M.C., «La extensión de convenios colectivos: la experiencia española», en AA.VV. *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, ed. Consejería de Fomento y Trabajo, Sevilla, 1989, pag. 144.

²⁹ Por ejemplo, el expediente núm. 63 de solicitud de extensión del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Sanitaria de Madrid a Ciudad Real.

*cientos al mismo o similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado»*³⁰. Como ha puesto en evidencia la doctrina científica³¹, nos encontramos ante situaciones de marcado carácter subjetivo, puesto que la terminología utilizada deja un buen margen de interpretación que, desde luego, puede repercutir en la forma de medir cuándo el colectivo afectado por el convenio cuya extensión se solicita y el colectivo para el que se solicita la extensión, tienen análogas condiciones y ámbito.

a) La homogeneidad en el ámbito funcional.

El tema que nos ocupa plantea una incógnita que es la de determinar si el requisito previsto por la norma reglamentaria exigiendo que el convenio a extender «*pertenezca al mismo o similar ámbito funcional*» y el requisito de que dicho convenio tenga «*características económico-laborales equiparables*» a las del ámbito donde se pretende extender, son requisitos acumulativos o no lo son.

Algunos autores³² han entendido que los requisitos exigidos para poder extender un convenio de sector «*tienen carácter alternativo y no acumulativo*», de modo que bastará que el convenio tenga un ámbito funcional idéntico o similar al que tienen las empresas o el sector desprovistos de norma pactada, o que las condiciones económico-laborales sean equiparables, para cumplimentar la exigencia normativa. Por el contrario, otros autores³³ han interpretado precisamente lo contrario, afirmando que «*la circunstancia de que la extensión se solicite para un mismo ámbito funcional no es suficiente, teniendo que imperar que se den características económico-laborales equiparables*».

La práctica se ha movido sin embargo por otros derroteros, y la exigencia de pertenencia al mismo o similar ámbito funcional apenas ha sido considerada a efectos prácticos. Generalmente, las solicitudes de extensión se han producido dentro de un mismo sector de actividad (para cubrir ámbi-

³⁰ De hecho el artículo 2 del derogado RD 572/82, también exigía una cierta «homogeneidad» del ámbito del convenio extendido con el ámbito en que se iba a extender. Según los términos de este precepto, podía extenderse un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa a una o varias empresas o a un sector «*pertenecientes al mismo o similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables*». Y, subsidiariamente, podía también extenderse un convenio de empresa a otra u otras empresas o sector «*de análogas condiciones económicas y sociales*».

³¹ FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 104.

³² VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 537.

³³ FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 109.

tos territoriales carentes de convenio dentro de ese sector), por lo que la pertenencia al mismo o similar ámbito funcional no ha levantado problemas. Eso sí, cuando la petición de extensión se ha dado por el contrario, para un sector de actividad distinto, lo que se ha producido es una valoración más atenta de las características económicas y laborales de cada sector³⁴.

b) La homogeneidad en las condiciones económicas, laborales y sociales.

Posiblemente lo primero que va a encontrarse el órgano encargado de informar o de decidir sobre la extensión del convenio, es una notoria diferencia entre las condiciones económicas y laborales de los dos ámbitos, originada por la ausencia de negociación colectiva en el ámbito en el que se va a llevar a cabo la extensión. Además, mientras que en el ámbito del convenio a extender, posiblemente se habrán producido revisiones en las condiciones de trabajo, no habrá sucedido así en el ámbito en que va a tener lugar la extensión. Desde luego, una circunstancia como la descrita no debería llevar a desestimar la extensión³⁵.

La práctica administrativa ha puesto de manifiesto como el dictamen favorable de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha producido sólo cuando se ha comprobado la existencia de unas características económico-laborales similares en el ámbito cubierto por el convenio extendido y en el afectado por la extensión. Esa comprobación ha tenido lugar mediante el correspondiente informe económico (que se incorpora en cada expediente), en base al cual se comparan las condiciones de trabajo, y sobre todo (aunque no exclusivamente) las salariales, en uno y otro ámbito, con las correcciones oportunas para la actualización de condiciones de trabajo pactadas con bastante lejanía en el tiempo.

3. EL ÓRGANO COMPETENTE PARA PROCEDER A LA EXTENSIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La determinación del órgano administrativo con competencias para proceder a la extensión de los convenios colectivos, es un tema íntimamente

³⁴ No obstante, como indica DURÁN LÓPEZ, F., «Problemas de la extensión de los convenios colectivos», en AA.VV. *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1994, pag. 32: «en los debates de la Comisión Consultiva, no han dejado de estar presentes las consideraciones acerca de la similitud o no de los sectores afectados, por ejemplo, en los supuestos de pretensión de extensión de convenios del sector sanitario a las actividades de consulta y asistencia médica».

³⁵ MUGA ROBLEDO, A., «Problemática de la extensión del convenio colectivo», en AA.VV. *La administración de los convenios y su valor normativo. III Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1991, pag. 111.

ligado con la naturaleza jurídica que cabe predicar del acto administrativo de extensión, problemática ésta de la que se ha hecho eco la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y ello por el siguiente motivo: si el acto de extensión tiene naturaleza reglamentaria y despliega efectos normativos, en principio la competencia para dictarlo debiera de corresponder al Estado. Por el contrario, si se configura como un mero acto administrativo, la competencia debiera corresponder a las Comunidades Autónomas que han asumido en sus Estatutos la ejecución de la legislación laboral. En otras palabras, se trata de determinar si la facultad de extensión de un convenio colectivo es exclusiva del Estado o si, por el contrario, puede ser compartida por las Comunidades Autónomas³⁶. Al respecto el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en tres ocasiones sobre la naturaleza del acto de extensión de los convenios colectivos y la repercusión que ello tiene a nivel de atribución competencial.

La primera de estas sentencias fue la STC 17/86 de 4 de febrero (BOE de 5 de marzo). La posición del Tribunal pareció decantarse a la configuración de la facultad de extensión como una actividad legislativa que se encontraba implícita en el acuerdo de extensión. De hecho el Tribunal afirma: «el acto de extensión no es, él mismo, un convenio colectivo en sentido propio, sino que tiene la naturaleza propia de una norma estatal que asume y hace suyo el contenido de un convenio», de lo que se concluye que «es un reglamento administrativo, cuyo contenido queda integrado «per relationem» a través de las disposiciones establecidas en el convenio» (Fundamento Jurídico 3.º). Pese a ese posicionamiento del Tribunal Constitucional, la cuestión fue tratada tangencialmente y como «obiter dicta».

La segunda sentencia fue la STC 86/91 de 25 de abril (BOE de 29 de mayo). El objetivo del Tribunal Constitucional en esta sentencia va a consistir en determinar si el acto de extensión es incluíble o no el concepto de «legislación laboral» empleado en el artículo 149.1.7 de la CE, y la conclusión alcanzada por el mismo es clara: no forma parte del concepto de legislación laboral, y ello porque la delimitación de ese concepto ha de llevarse

³⁶ JIMÉNEZ VELASCO, F., «La naturaleza jurídica del acto de extensión de convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1988, pag. 269 y ss. DURÁN LÓPEZ, F., «La extensión de convenios colectivos: naturaleza y competencias de las Comunidades Autónomas», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1988, pag. 161 y ss. BORRAJO DACRUZ, E., «Naturaleza administrativa del acto de extensión del convenio colectivo», *Actualidad Laboral*, núm. 39, 1991, pag. 2051 y ss. GARATE CASTRO, J., «Sobre la naturaleza jurídica del acto de extensión de un convenio colectivo. A propósito de la STC 86/1991», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991, pag. 521 y ss. MONTOYA MELGAR, A., «El acto de extensión del convenio colectivo y las competencias del Estado y las Comunidades Autónomas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 52, pag.227 y ss.

a cabo atendiendo, no tanto al carácter normativo del acto, como a la finalidad perseguida por el artículo 149.1.7 de la CE de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia.

En este punto, señala el Tribunal Constitucional: «el acto de extensión no aparece integrado en el concepto de legislación y sí en el de ejecución. Intenta simplemente componer los intereses de trabajadores y empresarios que, por las causas previstas en el artículo 92.2 del ET no han podido dar vida a un Convenio Colectivo propio. Y, desde este punto de vista, puede aproximarse conceptualmente a otros actos de ejecución de la legislación del Estado³⁷ que, sin perjuicio de su carácter normativo, entran en la esfera competencial de las CCAA» (como el establecimiento de garantías en los servicios esenciales³⁸, o la posible intervención arbitral autonómica en conflictos colectivos, mediante un laudo³⁹).

Y señala también el Tribunal Constitucional, que presupuesto necesario para que los órganos correspondientes de una Comunidad Autónoma puedan extender un convenio colectivo, será, el que tengan esta competencia transferida o bien reconocida en su propio Estatuto de Autonomía porque, caso contrario, la titularidad de la función corresponderá al Ministerio de Trabajo, tal y como dispone el artículo 92.2 del ET. Para finalizar, existe otro problema tratado en la sentencia que es el del ámbito territorial del convenio extendido. Al respecto, parece obvio que la competencia de extensión de un convenio colectivo, se limita al estricto ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de que se trate.

La tercera sentencia fue la STC 102/91 de 13 de mayo (BOE de 18 de junio). El Tribunal reitera en su Fundamento Jurídico 3.º la doctrina sentada en la sentencia antes comentada, para señalar que «el acto de extensión de un convenio colectivo no está incluido en la legislación en materia laboral que el artículo 149.1.7 de la CE reserva al Estado al no aparecer vinculado en modo alguno a la finalidad del precepto constitucional de mantener una uniformidad en la ordenación jurídica de la materia». De esta manera concluye que el acto de extensión «pertenece por el contrario a la esfera de lo ejecutivo», y ello porque, aparte de no existir, en rigor, creación de una norma, las facultades administrativas que conducen a la extensión del ámbito de la anteriormente existente se encuentran rígidamente precondicio-

³⁷ IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 38.

³⁸ CAMPS RUIZ, L.M., «Adhesión y extensión de convenios colectivos. (II)», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1993, pag. 169.

³⁹ GARATE CASTRO, J., «Sobre la naturaleza jurídica del acto de extensión de un convenio colectivo. A propósito de la STC 86/1991 de 25 de abril», *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1991, pag. 526.

nadas por determinados requisitos» (Fundamento Jurídico 4.º). Se vuelve a insistir por tanto en que el acto de extensión de un convenio es un acto administrativo y no reglamentario.

El legislador de 1999 zanjó de una vez por todas las posibles dudas existentes acerca de si las CCAA con competencia en la materia⁴⁰ podían proceder a extender las disposiciones de un convenio colectivo. El actual artículo 92.2 del ET señala expresamente que «*el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia*» podrá extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor, de modo que con ello se consigue una mayor adecuación en esta materia con la organización territorial del Estado.

Y en este punto, el artículo 2 del RD 718/2005 de 20 de junio, señala que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será competente para conocer y resolver los procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma. Pero a su vez especifica en su segundo apartado que los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas serán competentes para conocer y resolver aquellos procedimientos de extensión de convenios colectivos cuando el ámbito de la extensión se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores de éste.

Es más, la Disposición Adicional Única del RD 718/2005 insiste en que de conformidad con los principios que rigen las relaciones entre Administraciones Públicas establecidos en el artículo 4 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

⁴⁰ Al respecto, han asumido competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de convenios colectivos, incluida por tanto la extensión de los mismos, las siguientes Comunidades Autónomas: a) País Vasco, a través del artículo 12.2 de su Estatuto de Autonomía y del artículo 10.1 del RD 2209/1979, de 7 de septiembre. b) Cataluña, a través del artículo 11.2 de su Estatuto de Autonomía y del artículo 21.1 del RD 2210/1979, de 7 de septiembre. c) Galicia, a través del artículo 29.1 de su Estatuto de Autonomía y del anexo I, B.3.1 del RD 2412/1982 de 24 de julio. d) Andalucía, a través del artículo 17.2 de su Estatuto de Autonomía y del anexo I, B.3.1 del RD 4043/1982 de 29 de diciembre. e) Comunidad Valenciana, a través del artículo 33.1 de su Estatuto de Autonomía y del anexo I, B.3.1 del RD 4105/1982 de 29 de diciembre. f) Canarias, a través el artículo 34 b, 5 de su Estatuto de Autonomía y del anexo I, B.3.1 del RD 1033/1984 de 11 de abril. g) Y Navarra a través del artículo 58.1b) de su Estatuto de Autonomía y del anexo 2,c)1 del RD 937/1986 de 11 de abril.

⁴¹ Según este precepto, y bajo el título «Principios de las relaciones entre las Administraciones Públicas»:

«1. Las Administraciones públicas actúan y se relacionan de acuerdo con el principio de lealtad institucional y, en consecuencia, deberán:

Respetar el ejercicio legítimo por las otras Administraciones de sus competencias.

Procedimiento Administrativo Común⁴¹, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas se informarán recíprocamente sobre las resoluciones administrativas por las que se extienda un convenio colectivo dictadas en el ejercicio de sus competencias.

Por tanto, la actual redacción es el resultado de toda una jurisprudencia del Tribunal constitucional que ha marcado las pautas interpretativas acerca de la extensión de los convenios colectivos y la titularidad competencial de dicha facultad.

Ponderar, en el ejercicio de las competencias propias, la totalidad de los intereses públicos implicados y, en concreto, aquellos cuya gestión esté encomendada a las otras Administraciones.

Facilitar a las otras Administraciones la información que precisen sobre la actividad que desarrollen en el ejercicio de sus propias competencias.

Prestar, en el ámbito propio, la cooperación y asistencia activas que las otras Administraciones pudieran recabar para el eficaz ejercicio de sus competencias.

2. *A efectos de lo dispuesto en las letras c) y d) del apartado anterior, las Administraciones públicas podrán solicitar cuantos datos, documentos o medios probatorios se hallen a disposición del ente al que se dirija la solicitud. Podrán también solicitar asistencia para la ejecución de sus competencias.*

3. *La asistencia y cooperación requerida sólo podrá negarse cuando el ente del que se solicita no esté facultado para prestarla, no disponga de medios suficientes para ello o cuando, de hacerlo, causara un perjuicio grave a los intereses cuya tutela tiene encomendada o al cumplimiento de sus propias funciones. La negativa a prestar la asistencia se comunicará motivadamente a la Administración solicitante.*

4. *La Administración General del Estado, las de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local deberán colaborar y auxiliarse para aquellas ejecuciones de sus actos que hayan de realizarse fuera de sus respectivos ámbitos territoriales de competencias.*

5. *En las relaciones entre la Administración General del Estado y la Administración de las Comunidades Autónomas, el contenido del deber de colaboración se desarrollará a través de los instrumentos y procedimientos que de manera común y voluntaria establezcan tales Administraciones.*

Cuando estas relaciones, en virtud del principio de cooperación, tengan como finalidad la toma de decisiones conjuntas que permitan, en aquellos asuntos que afecten a competencias compartidas o exijan articular una actividad común entre ambas Administraciones, una actividad más eficaz de los mismos, se ajustarán a los instrumentos y procedimientos de cooperación a que se refieren los artículos siguientes».

⁴² Según el artículo 4 del anterior RD 572/82: «Se considerarán con capacidad para solicitar válidamente la extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación conforme al artículo 87 del ET o, en su defecto, cubran las previsiones determinadas en la disposición adicional sexta del propio texto legal. Asimismo podrán solicitar la extensión las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales con implantación en colectivos carentes de convenio propio y no vinculadas por aquel cuya extensión se pretende, o los representantes electivos a que se refieren los artículos 62 y 63 del mencionado Estatuto».



4. INICIACIÓN, INSTRUCCIÓN Y ACTOS DE SUBSANACIÓN Y PREPARACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

4.1. La iniciativa de la extensión: legitimados para solicitarla

Según dispone el artículo 92.2 del ET «*la iniciativa para la extensión se adoptará siempre a instancia de parte*». Y según el artículo 3 del RD 718/2005 (bajo el título de «*iniciación del procedimiento*»), el procedimiento para la extensión de convenios colectivos se iniciará siempre a instancia de parte legitimada. Queda por tanto excluida la iniciación del procedimiento «de oficio» por parte de la Administración, lo que resulta consecuente con el carácter excepcional de este mecanismo frente a la autonomía colectiva.

La actual normativa otorga la iniciación del procedimiento a los sujetos legitimados para promover la negociación colectiva en el correspondiente ámbito de la extensión, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3 del ET (básicamente los sindicatos y patronales más representativos), a diferencia de la anterior regulación reglamentaria⁴² que consideraba además con capacidad para solicitar válidamente la extensión de los convenios: a los sujetos legitimados por la Disposición Adicional Sexta del ET, a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales con implantación en colectivos carentes de convenio colectivo propio, y a los representantes electivos a que se refieren los artículos 62 y 63 del mencionado Estatuto (esto es, a los delegados de personal y a los miembros del Comité de Empresa). Sujetos que han quedado expresamente excluidos.

En la memoria explicativa sobre el anteproyecto de ley de modificación del artículo 92.2 del ET de 1999, se señalaba que con la nueva regulación se pretendía identificar a los sujetos que podían solicitar la extensión de un convenio colectivo a ámbitos carentes del mismo, estableciéndose que lo serían las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y en el ámbito de las Comunidades Autónomas en función de la extensión que se pretendiese realizar, añadiéndose a ellas, aquellas otras organizaciones empresariales y sindicales que sin tener la consideración de mayor representatividad tuvieran implantación en el ámbito afectado por la extensión. Sin embargo, esta posible alusión al criterio de la implantación sindical y no solamente al de la representatividad, no ha sido acogida en el redactado del actual texto reglamentario, el cual omite cualquier referencia a ella, a diferencia de su predecesor.

La norma tampoco puntualiza si la petición ha de estar suscrita por las representaciones sindicales y patronales acumulativamente. A falta de exi-

⁴³ IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 31.

gencia, cabe entender que la petición de una sola de ellas será suficiente para que la Autoridad Laboral inicie el correspondiente procedimiento. No tiene sentido por tanto exigir el mutuo acuerdo cuando, posiblemente, con él las partes ya podrían haber negociado un convenio o adherirse a otro ya existente, sin necesidad de tramitar un expediente administrativo y esperar que recaiga una resolución administrativa. Además, si existiese unanimidad en la petición, sobraría el informe los sindicatos y patronales más representativos a que alude el artículo 92.2 del ET⁴³.

De hecho, la práctica indica que las solicitudes no se producen conjuntamente por las contrapartes sociales, sino por uno solo de los sujetos colectivos mencionados, y normalmente un sindicato⁴⁴, si bien no cabe descartar, aunque haya de admitirse casi teóricamente, que la iniciativa parta de una organización empresarial⁴⁵. En cualquier caso, dichos sujetos han de tener la llamada legitimación básica para negociar un convenio colectivo, pero la misma la han de tener en el ámbito de que se trate⁴⁶, y por lo tanto la capacidad dependerá del ámbito al que se vaya a extender el convenio⁴⁷. Cabe recordar igualmente que la iniciativa para la extensión de un convenio corresponde a representaciones profesionales de trabajadores y empresarios y no por tanto directamente a los trabajadores y empresarios afectados.

4.2. Instrucción del procedimiento

Según el artículo 4 del RD 718/2005 (bajo el título de «*instrucción del procedimiento*») la solicitud, que se formulará por escrito, se dirigirá al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o al órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas y deberá ir acompañada de los siguientes documentos: a) Una certificación del registro de convenios colectivos correspondiente justificativa de que no existe inscripción que acredite la vigencia de conve-

⁴⁴ OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8.ª ed. Tecnos, Madrid, 2003, pag. 822, quien señala que la legitimación de una patronal siempre queda en la penumbra, pues si sus afiliadas emplean a la mayoría de los trabajadores del ámbito solicitante o no, depende a menudo de sutiles matices.

⁴⁵ MUGA ROBLEDO, A., «Problemática de la extensión del convenio colectivo», en AA.VV. *La administración de los convenios y su valor normativo. III Jornadas de estudio sobre la Negociación Colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1991, pag. 95.

⁴⁶ CAMPS RUIZ, L.M., «Adhesión y extensión de convenios colectivos (II)», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1993, pag. 163.

⁴⁷ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 539. IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 39.

nios colectivos en las empresas, sectores o subsectores para los que se solicite la extensión. 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 presupuestos legales necesarios para la extensión del convenio colectivo solicitado y una memoria descriptiva de los perjuicios que la ausencia de convenio colectivo ocasiona a las empresas y trabajadores afectados. En la memoria deberá constar el código que, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas aprobada por el Real Decreto 1560/1992, de 18 de diciembre, corresponde a los ámbitos afectados por la extensión solicitada o, en defecto de dicho código, los datos precisos que permitan a la Administración actuante su identificación.

De conformidad con el artículo 35.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, no se habrán de presentar aquellos documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante. Además, las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 38.4 de dicha Ley⁴⁸.

La iniciación del procedimiento se anunciará en el Boletín Oficial del Estado o, en su caso, en el Diario Oficial de la Comunidad Autónoma y en uno de los diarios de mayor circulación en el ámbito territorial para el que se solicita la extensión, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados.

Se trata ésta de una previsión que ya aparecía contemplada con anterioridad en el RD 572/82⁴⁹. Pese a que la norma anterior nada decía acerca

⁴⁸ Según su tenor: «4. Las solicitudes, escritos y comunicaciones que los ciudadanos dirijan a los órganos de las Administraciones públicas podrán presentarse:

En los registros de los órganos administrativos a que se dirijan.

En los registros de cualquier órgano administrativo, que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, o a la de alguna de las entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno convenio.

En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes.

Mediante convenios de colaboración suscritos entre las Administraciones públicas se establecerán sistemas de intercomunicación y coordinación de registros que garanticen su compatibilidad informática, así como la transmisión telemática de los asientos registrales y de las solicitudes, escritos, comunicaciones y documentos que se presenten en cualquiera de los registros».

⁴⁹ Según el artículo 5 del precedente RD 572/1982: «La solicitud, que se formulará por escrito dirigido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, habrá de fundarse en los motivos señalados en el artículo 3.º de esta disposición y a la misma se acompañará: a) documentación acreditativa de reunir los requisitos del artículo 4.º y concurrir las circunstancias sobre imposibilidad de desarrollar la negociación. b) Descripción de los perjuicios que la no exten-

de quien debía correr con esta tarea, la actual redacción, acogiendo las aportaciones efectuadas por la doctrina científica⁵⁰, ha entendido que dicha justificación ha de añadirse en la propia solicitud presentada por las partes. Aún así, un sector de la doctrina⁵¹ ha entendido que bastaría la fundamentación en alguno (y no todos) de los requisitos exigidos reglamentariamente para proceder a la extensión.

4.3. Actos de subsanación y preparación del procedimiento

Según el artículo 5 del RD 718/2005 (bajo el título de «*actos de subsanación y preparación del procedimiento*»), en el caso de que se observen defectos en la solicitud presentada, el órgano instructor del procedimiento requerirá, en el plazo de tres días, su subsanación, que deberá ser realizada en el improrrogable plazo de 10 días, bajo apercibimiento de que si así no se hiciera se tendrá por desistida la solicitud, previa resolución que deberá dictarse en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre⁵².

En el supuesto de que se hubiera alegado con la solicitud la existencia de documentos obrantes en poder de la Administración pública actuante, el órgano instructor del procedimiento requerirá en el plazo de 48 horas la certificación de la oficina pública correspondiente o la emisión del correspondiente documento, que habrá de ser cumplimentado en el plazo de los dos días siguientes.

Se trata en definitiva de toda una previsión reglamentaria sobre los actos de subsanación y preparación del procedimiento que omitía la regula-

sión ocasionaría a Empresas o trabajadores afectados». Y a su vez, en el artículo 6.4 se señalaba: «En todo caso se incorporará al expediente certificación del Registro de Convenios correspondiente, justificativo de no existir inscripción que acredite la vigencia de Convenio en la empresa, Empresas o sectores para los que se solicita la extensión».

⁵⁰ FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 111.

⁵¹ SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 8.º ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pag. 365. FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 111.

⁵² Según el artículo 42.5 de esta Ley: «*El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución se podrá suspender en los siguientes casos: a) Cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, el transcurso del plazo concedido, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 71 de la presente ley*».



ción anterior, y que si bien dota de mayores garantías jurídicas a la tramitación del expediente administrativo, obliga a las partes solicitantes a una mayor diligencia en su actuar.

5. LA SOLICITUD DE INFORME A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y ASOCIACIONES PATRONALES MÁS REPRESENTATIVAS

El artículo 6 del RD 718/2005, y bajo el título de «*Solicitud de informe a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas*», viene a establecer que en el plazo de cinco días, computado desde el momento en que se cuente con toda la documentación exigida, el órgano instructor del procedimiento solicitará, con carácter preceptivo, el informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del siguiente modo: a) Cuando el órgano competente fuera el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como autonómico. b) Cuando el órgano competente fuera de las Comunidades Autónomas, dicho informe se solicitará a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el nivel estatal y, en el caso de existir, a las del ámbito de la Comunidad Autónoma de que se trate.

El contenido de los informes versará sobre la necesidad de proceder a la extensión solicitada o, por el contrario, sobre la inexistencia de razones justificativas para proceder a ella. Y dichos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

Ciertamente, la emisión de informes por parte de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas con carácter previo a la decisión administrativa de extensión, supone un reconocimiento a la participación de los intereses sociales en la decisión de la Administración. Hay que tener en cuenta, además, que no se exige un único informe acordado entre ambas partes, sino que cada una de ellas podrá emitir el suyo.

La principal novedad que introduce la actual regulación es la supresión de todas y cada una de las comisiones que intervenían en la regulación anterior del procedimiento administrativo, y concretamente la comisión paritaria del convenio colectivo a extender y la comisión paritaria «ad hoc» que se creaba a iniciativa de las organizaciones sindicales y patronales más representativas⁵³.

⁵³ Según señalaba el artículo 6.1 del RD 572/82, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debía requerir a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito al que hubiera de extenderse el convenio, para que de mutuo acuerdo y

Pese a que la memoria explicativa del anteproyecto de ley de reforma del artículo 92.2 del ET de 1999, nada indicaba acerca de si en el desarrollo reglamentario de dicho precepto, desaparecerían o no las comisiones paritarias (tanto la «ad hoc», como la paritaria propiamente dicha), el dictamen emitido por el Consejo Económico y Social, presupuso tal supresión en un futuro desarrollo reglamentario, tal y como efectivamente ha sucedido. Se comprueba así la supresión de la exigencia de la constitución e informe de la comisión paritaria prevista en la anterior regulación, habida cuenta de la falta de operatividad de este trámite, que se traducía, en la mayor parte de los casos, en la imposibilidad de constituir la citada comisión, ocasionando una importante demora en el correspondiente expediente⁵⁴.

En la práctica, los procedimientos de extensión de convenios colectivos en muy pocas ocasiones, por no decir que en ninguna, contaron con el informe previo de la Comisión Paritaria «ad hoc» y ello por el simple motivo que en ninguna ocasión llegó a constituirse la citada Comisión Paritaria⁵⁵,

en el plazo de 10 días, designasen una Comisión Paritaria a la que aludía el anterior artículo 92.2 del ET. Una vez constituida, dicha Comisión Paritaria debía elaborar un informe sobre la extensión del convenio solicitado en el plazo de 15 días desde su constitución, de manera que transcurrido dicho plazo sin que la Comisión hubiera remitido el informe, se entendía que su criterio era favorable a la extensión del Convenio (art. 7.1 del RD). Si ante el requerimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no se hubiese notificado la constitución de la Comisión Paritaria en el plazo fijado de 10 días, el propio Ministerio de Trabajo requeriría directamente a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas para que en el plazo de 15 días emitieran los informes pertinentes, entendiéndose que su criterio era favorable a la extensión si, transcurrido dicho plazo, no se hubieran remitido dichos informes. Igualmente, el artículo 6.3 exigía como trámite del expediente la solicitud de un informe de la Comisión paritaria del convenio cuya extensión se solicitaba.

⁵⁴ Se recuerda que según datos de las Memorias de la CCNCC, la tramitación completa de un expediente de extensión tenía una duración media superior a los 400 días, conllevando con frecuencia efectos económicos prácticamente inaplicables. Según la STS de 17 de enero de 2003 (I.L. J 75), la resolución administrativa de extensión ha de venir precedida de un informe de una comisión paritaria integrada por representantes de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas existentes en el ámbito al que haya de extenderse el convenio, no de los empresarios individualmente considerados. Pero la inexistencia de las aludidas asociaciones empresariales hace inexigible el trámite.

⁵⁵ Véase el estudio de los expedientes efectuados por SÁEZ DE LARA, M.C., «La extensión de convenios colectivos: la experiencia española», en AA.VV. *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, ed. Consejería de Fomento y Trabajo. Sevilla, 1989, pag. 143, según el cual, sólo en un supuesto (solicitud de extensión del convenio colectivo provincial de Orense de transporte de viajeros por carretera a todo el sector del transporte de carretera de la misma provincia -Expediente núm. 65-), se aportaron datos en el expediente en relación con la constitución de la Comisión Paritaria. Sin embargo, ésta no llegó a constituirse, pues la parte social no designó representación alguna y a la convocatoria a tal constitución sólo asistió un representante de un sindicato que ni siquiera firmó el acta de reunión.

lo cual ha venido a justificar su actual desaparición, siendo las propias organizaciones sindicales y patronales más representativas las que han de emitirlo directamente a instancia del órgano administrativo estatal o autonómico, según sea el ámbito del convenio a extender.

Frente a la regulación anterior, que nada decía sobre el contenido de dichos informes, la actual sí lo hace, siguiendo con ello las prescripciones que había indicado un sector de la doctrina científica⁵⁶ según el cual el mismo había «de versar sobre las razones de fondo de la posible extensión, pronunciándose sobre su oportunidad, aunque en todo caso, el trámite legal quedaría cumplido con la mera formulación del informe».

Por lo que respecta a los efectos de dicho informe, el mismo sería un informe previo, que actuaría a modo de requisito previo a cualquier tramitación del expediente⁵⁷. Se trata en definitiva de un requisito preceptivo, de modo que si se omitiera su solicitud formal, el acto de extensión queda viciado y carente en absoluto de validez⁵⁸.

Dicho esto, hay que tener presente que si bien la omisión del trámite de solicitud del informe a las organizaciones sindicales y patronales más representativas, conduce a la nulidad del acto de extensión, en cambio, la no emisión del informe, o el informe por sí mismo, carece de efectos vinculantes⁵⁹, afirmación esta que vendría además refrendada por el actual artículo 7 del RD 718/2005, según el cual, una vez evacuados los informes de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales «o transcurridos los plazos establecidos sin que dichos informes hayan sido emitidos», el órgano instructor del procedimiento, solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente. Y recibido el informe del órgano consultivo correspondiente (no el de las organizaciones sindicales y patronales más representativas) «se dará por concluida la instrucción del procedimiento» (artículo 8 del RD 718/2005).

Ello lleva a cuestionarnos sobre el valor que cabe dar al silencio de la organizaciones sindicales y patronales más representativas y es que pese a

⁵⁶ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 25.ª ed. Tecnos, Madrid, 2004, pag. 183.

⁵⁷ MARTÍN VALVERDE, A., et alt. *Derecho del Trabajo*, 13.º ed. Tecnos, Madrid, 2004, pag. 359. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical Español*, 5.º ed. Tecnos, Madrid, 1995, pag. 395.

⁵⁸ Tal y como declaró la STS (Sala 3.º) de 10 de julio de 1985 (R.A. 4020).

⁵⁹ OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8.ª ed. Tecnos, Madrid, 2003, pag. 824. SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 8.º ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pag. 365. VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 540. IGLESIAS CABERO, M., «La Extensión del Convenio Colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 36. CAMPS RUIZ, L.M., «Adhesión y extensión de convenios colectivos (II)», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1993, pag. 164.

que el anterior reglamento consideraba que el silencio de las mismas debía interpretarse en sentido favorable a la extensión, nada dice la actual regulación. Ciertamente, no podemos desconocer que habitualmente el silencio positivo puede beneficiar a la parte sindical, sobre todo si tenemos en cuenta que la patronal suele manifestarse contraria al acto de extensión, mientras que los sindicatos suelen pronunciarse a favor de ella⁶⁰. En cualquier caso, exigir dichos informes puede resultar un tanto redundante en la medida en que el procedimiento administrativo exige el informe preceptivo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, en la que ya se integran las organizaciones sindicales y empresariales más representativas⁶¹.

6. LA SOLICITUD DE INFORME AL ÓRGANO CONSULTIVO CORRESPONDIENTE

En el procedimiento de extensión de un convenio colectivo también ha de ser oída preceptivamente la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos prevista en la Disposición Final Segunda del ET y creada por el RD 2976/83, de 9 de noviembre⁶². De hecho, la actual regulación proporcionada por el RD 718/2005 recoge preceptivamente la intervención de la CCNCC, al exigir que el órgano instructor del procedimiento «solicitará con carácter preceptivo el informe del órgano consultivo correspondiente». Y si la intervención de esta Comisión es preceptiva, el informe de la misma también lo es⁶³.

El procedimiento de elaboración del dictamen por la CCNCC es ciertamente complejo. Trasladado el expediente a dicha Comisión, los servicios técnicos elaboran un informe económico, en caso de que no se haya efec-

⁶⁰ OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8.ª ed. Tecnos, Madrid, 2003, pag. 824.

⁶¹ DURÁN LÓPEZ, F., «Problemas de la extensión de los convenios colectivos», en AA.VV. *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1994, pag. 38.

⁶² En nuestro ordenamiento jurídico la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), es preceptiva en los supuestos de extensión de un convenio colectivo, tal y como se desprende del artículo 2.3 del RD 2976/1983 de 9 de noviembre encargado de la regulación de este órgano. Dicha intervención no aparecía regulada en el RD 572/82, aunque su exigencia ya venía siendo anunciada por la doctrina científica, antes incluso de la publicación del mismo y cuando la única regulación era la ofrecida por el artículo 92.2 del ET. En este sentido: RAYÓN SUÁREZ, E., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores», *Revista de Política Social* núm. 83, 1981, pag. 454.

⁶³ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 540. IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 35.

tuado, y el informe final se eleva al Pleno de la Comisión, donde se recogen los pasos, fundamentos y circunstancias de la extensión con una propuesta final, en base a todo lo cual la CCNCC emite el preceptivo dictamen, devolviendo el expediente a la Autoridad Laboral que lo remitió, quien, finalmente dicta la resolución, casi siempre coincidente con los criterios de la CCNCC. Sin embargo esta tramitación puede complicarse si se solicita una información complementaria como así suele suceder en la CCNCC en que algún expediente es objeto de examen en más de un pleno⁶⁴.

Por lo que se refiere al contenido del informe, y según el artículo 3.3. de la O.M. de 28 de mayo de 1984 por el que se aprobó el Reglamento de funcionamiento de la citada Comisión, habrá de contener de manera necesaria, al menos las siguientes materias: a) El campo de aplicación de la posible extensión, con indicación precisa de las empresas y trabajadores afectados; b) la duración temporal de la extensión y, en su consecuencia, fechas de entrada en vigor y terminación de la misma; y c) los posibles supuestos de modificación o desaparición de la extensión por el cambio de las circunstancias que hubieran motivado la extensión del convenio⁶⁵. Dicho contenido ha sido delimitado en el artículo 7.1 del RD 718/2005, que está siendo objeto de análisis, pues dicho precepto circunscribe el contenido del informe solamente a la «*conurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del ET y en el artículo 1.2 de este Real Decreto*».

Desde un punto de vista teórico pueden evidenciarse las notables diferencias que existen entre los informes que evacuan los órganos citados en el RD 718/2005 y el que formula la CCNCC, de modo que mientras los primeros pueden entrar en el examen de los criterios de oportunidad que fundamentan la extensión por la Administración de un convenio colectivo en concreto, el informe de la CCNCC, en cambio y en base a las competencias generales que tiene atribuida «ha de limitarse a enjuiciar si concurren o no los requisitos de identidad o similitud de ámbitos funcionales, equiparación de condiciones económico-laborales o analogía de condiciones económicas y sociales»⁶⁶.

Sin embargo, frente a los esquemas ideales de composición de los informes, en la práctica la Comisión «viene considerando todos los aspectos de la extensión y formulando un dictamen favorable o contrario a la misma, en el que se especifican además todos sus extremos»⁶⁷. El informe de la

⁶⁴ FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 111.

⁶⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical Español*, 5.º ed. Tecnos, Madrid, 1995, pag. 395. FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 104.

⁶⁶ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 540.

CCNCC resultaría ser un informe jurídico que se encargaría de averiguar la pertenencia de la empresa, empresas o sector productivo para el que se solicita la extensión al mismo o similar ámbito funcional del convenio que se pretende extender.

El tema a discutir es si dicho informe es vinculante, o por el contrario, sólo tiene carácter consultivo. Según dispone el artículo 2.1 del RD 2976/83, encargado de la regulación de la CCNCC, el mismo no sería vinculante. Aún así, la doctrina científica⁶⁸ llegó a constatar que pese a que los dictámenes que emite la CCNCC carecen de vinculabilidad jurídica al ser meramente consultivos, lo que sí limitan es la discrecionalidad de la Administración laboral, en el sentido de que ésta deberá motivar adecuadamente su separación del informe evacuado por el citado órgano. Por tanto, sería un informe básico, que debiera seguir siempre el Ministerio de Trabajo, al ser la CCNCC la sede idónea para lograr un acuerdo entre los representantes sindicales y patronales⁶⁹.

El carácter no vinculante de dicho informe contrasta con la actual regulación proporcionada por el artículo 7.1 del RD 718/2005 de 20 de junio, según el cual, el informe de la CCNCC «*tendrá la consideración de determinante a los efectos de lo previsto en el artículo 83.3 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, con lo que interrumpirá el plazo de los trámites sucesivos, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 42.5 c) de la citada Ley*»⁷⁰. Cabe pensar que a partir de ahora los informes emitidos por la CCNCC en materia de extensión de convenios colectivos serán preceptivos y determinantes, al menos a los efectos de interrupción de plazos.

⁶⁷ DURÁN LÓPEZ, F., «Problemas de la extensión de los convenios colectivos», en AA.VV. *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1994, pag. 39.

⁶⁸ VALDÉS DAL-RE, F., «La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 17, 1986, pag. 23 y 24.

⁶⁹ SÁEZ DE LARA, M.C., «La extensión de convenios colectivos: la experiencia española», en AA.VV. *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, ed. Consejería de Fomento y Trabajo. Sevilla, 1989, pag. 144. Véase por ejemplo el expediente en el que se solicita la extensión del convenio para el comercio en general de Vizcaya a la misma actividad en la provincia de Lérida (expediente núm. 14), o por ejemplo la solicitud de extensión del Convenio Colectivo suscrito por la representación de la profesión musical y RTVE al sector de las salas de fiestas, discotecas y similares (exp. núm.. 24).

⁷⁰ Según el artículo 45.2. c) de la Ley 30/1992: «*El transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución se podrá suspender cuando deban solicitarse informes que sean preceptivos y determinantes del contenido de la resolución al órgano de la misma o distinta Administración, por el tiempo que medie entre la petición, que deberá comunicarse a los interesados, y la recepción del informe, que igualmente deberá ser comunicada a los mismos. Este plazo de suspensión no podrá exceder en ningún caso de tres meses*». Y según el artículo 83.3: «*de no emitirse el informe en el plazo señalado, y sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra el responsable de la demora, se podrán proseguir las*

El informe de la CCNCC suscitó varios recursos ante el Tribunal Constitucional por el interés de los Gobiernos autonómicos en utilizar la extensión de convenios como instrumento de intervención en el sistema de relaciones laborales⁷¹. Desde esta óptica destaca la STC 17/1986 de 4 de febrero⁷², la cual dejó pendiente la cuestión de si a las Comunidades Autónomas con competencias para extender los convenios les sería exigible el informe de la CCNCC⁷³.

En la práctica, se pudo comprobar como por parte de algunas CCAA se eludió el trámite del sometimiento al dictamen de la CCNCC de la solicitud de extensión formulada. El argumento utilizado por dichas CCAA fue el de entender que el Tribunal Constitucional ya resolvió el conflicto competencial acerca de quien correspondía dictar el acto administrativo de extensión en aquellas Comunidades con competencias al respecto, por lo que la exigencia del dictamen de la CCNCC debiera reconducirse en el mismo sentido.

Sin embargo, la respuesta doctrinal ante esta polémica fue dispar. Un sector de la doctrina científica⁷⁴ entendió que el dictamen de la CCNCC únicamente era exigible en aquellos supuestos de extensión para los que era competente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y por tanto, de ámbito superior al de una Comunidad Autónoma. Mientras que para otro sector de la doctrina⁷⁵, la STC 17/86 de 4 de febrero había considerado (con una argumentación bastante discutible) que, en los casos de extensión dentro de los límites de una CCAA, la competencia de tal informe corresponde también la CCNCC y no al órgano equivalente de tal Comunidad.

actuaciones cualquiera que sea el carácter del informe solicitado, excepto en los supuestos de informes preceptivos que sean determinantes para la resolución del procedimiento, en cuyo caso se podrá interrumpir el plazo de los trámites sucesivos».

⁷¹ El artículo 3 y el artículo 2 (en sus apartados 1.º y 3.º) del RD 2976/83 de 9 de noviembre (los cuales señalan quienes están legitimados para solicitar la actuación de la CCNCC) fueron impugnados ante el TC por el Gobierno Vasco, que planteó conflicto de competencia sobre los mismos, por entender que el informe de la citada Comisión, no procedía cuando la extensión del convenio debía realizarse por la Comunidad Autónoma dentro de su ámbito.

⁷² La STC 17/86 de 4 de febrero (F.J. 3) afirmó que la consulta a la CCNCC prevista en el RD 2976/83 se refería al supuesto de extensión que regulaba el artículo 92.2 del ET y el RD 572/82, los cuales definían la competencia del Ministerio de Trabajo y por ello, consideró el TC que dicho trámite de consulta (así entendido el precepto «con la única inteligencia del mismo que es posible establecer») no afectaría a las competencias de las CCAA.

⁷³ CAMPS RUIZ, L.M., «Adhesión y extensión de convenios colectivos (II)», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1993, pag. 164.

⁷⁴ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 21.ª ed. Civitas, Madrid, 2003, pag. 878.

⁷⁵ DURÁN LÓPEZ, F., «Problemas de la extensión de los convenios colectivos», en AA.VV. *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1994, pag. 39.



La actual regulación zanja esta polémica al afirmar que la CCNCC será el órgano consultivo competente para emitir el informe preceptivo en los procedimientos que sean de la competencia del Ministerio de Trabajo, mientras que en los procedimientos que sean de los órganos correspondientes de las Comunidades autónomas, se «podrá» solicitar informe a dicha comisión a los efectos oportunos, «o al órgano consultivo nacional» (artículo 7.2 del RD 718/2005). En cualquier caso, el plazo de emisión del informe será de 30 días.

7. LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE EXTENSIÓN. REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN

Según el artículo 8 del RD 718/2005, una vez recibido el informe del órgano consultivo correspondiente, se dará por concluida la instrucción del procedimiento y el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o, en su caso, el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas dictarán la resolución y la notificarán 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. Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa, y transcurrido el plazo sin que hubiera recaído resolución expresa, se entenderá denegada la solicitud.

La naturaleza jurídica del acto administrativo de extensión de un convenio colectivo, ha sido posiblemente uno de los temas de mayor calado dogmático y de mayor discusión por parte de la doctrina científica, que ha mantenido al respecto, criterios divergentes. A grandes rasgos se puede afirmar que dos han sido las posiciones doctrinales más destacables: aquellas que han afirmado que el acto de extensión tiene naturaleza reglamentaria, y por consiguiente, con fuerza normativa, y aquellas otras que han entendido que el acto de extensión tiene la naturaleza de un acto administrativo sin fuerza normativa. Ambas tesis han sido acotadas y sistematizadas en varios estudios sobre la materia.

Discutiéndose la naturaleza de dicha decisión como acto reglamentario (y por tanto como norma de carácter general que se integra en el ordenamiento jurídico y que rige como tal) o bien como acto administrativo (que no integra el ordenamiento jurídico sino que simplemente declara aplicable la norma convencional), la decisión de extensión se exterioriza a través de una resolución⁷⁶.

⁷⁶ Extremo éste que a juicio de VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 541, no desmiente su carácter reglamentario pues la forma de los actos jurídicos de la Administración no es siempre relevante para determinar su naturaleza jurídica.

Por lo que se refiere al contenido de la resolución, el artículo 9.1 del RD 718/2005 señala que la resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del ET y en el artículo 1.2 del Real Decreto, sobre la procedencia o no de la extensión de las disposiciones del convenio colectivo solicitado al ámbito requerido carente de regulación.

Precisamente respecto de su contenido⁷⁷, la decisión administrativa ha experimentado importantes modificaciones, ocasionadas posiblemente por las vacilaciones de la Administración en orden a su naturaleza jurídica. Inicialmente adoptaba la estructura y contenido propios de los actos administrativos, aunque actualmente la resolución de extensión consta de dos grandes apartados: el primero referido a los actos preparatorios realizados (instancias, informes) y donde figura la invocación de las normas legales, de competencia y de fondo en que se fundamenta; y el segundo recogería la parte dispositiva o decisión propiamente dicha, en la que: se declararía la extensión (con la indicación de la fecha de comienzo de efectos), se ordenaría la publicación de la misma en el Boletín Oficial correspondiente, se ordenaría su inscripción en el registro de convenios colectivos, y recogería, como anexo, el texto del convenio extendido.

Uno de los temas que más debate suscitó la anterior regulación fue el tiempo medio de duración de la tramitación desde la solicitud hasta la resolución, tiempo que podía llegar a alcanzar los 385 días de promedio. Todo ello hacía expresar dudas sobre la practicidad de un procedimiento excesivamente largo y que se dilataba en función de la prolijidad de los documentos⁷⁸, y de los sucesivos conflictos entre las Administraciones central y autonómicas.

La actual regulación ha agilizado, mediante su acortamiento, la duración del procedimiento de extensión, el cual no podrá superar los tres meses, constituyendo posiblemente la mayor novedad de la reforma tanto legislativa como reglamentaria. Además, la ausencia de resolución administrativa expresa en el plazo de tres meses, produce efectos desestimatorios de la solicitud de extensión, por lo que estamos en presencia de la técnica del silencio administrativo negativo.

Ahora bien, como ha evidenciado la doctrina científica⁷⁹, el problema en tal norma estriba en qué sucede con la aparición fuera de plazo de una resolución estimatoria, aunque sea muy tardía. Al tratarse de Derecho Administrativo, habremos de seguir las soluciones arbitradas por él: en los ca-

⁷⁷ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 541.

⁷⁸ FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 112.

⁷⁹ OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8.º ed. Tecnos, Madrid, 2003, pag. 827.

sos de desestimación por silencio administrativo, la resolución expresa posterior al vencimiento del plazo se adoptará por la Administración sin vinculación alguna al sentido del silencio⁸⁰. Por tanto, el plazo de tres meses, tan drástico tiene sólo un efecto disuasorio, pues su incumplimiento podrá desembocar en responsabilidad administrativa, pero no impide la autorización fuera de plazo.

Por último y según el artículo 12 del RD 718/2005, (bajo el título de «registro, depósito y publicación»), la resolución administrativa que extienda un convenio colectivo deberá depositarse y publicarse de conformidad con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del ET y en el Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de convenios colectivos de trabajo⁸¹. Pese a lo poco preciso del precepto, aquello que ha de ser objeto de registro, depósito y publicación es el acto de extensión⁸². Al respecto hay que señalar que la referencia a los registros creados por el RD 1040/1981 ha de entenderse integrada con los registros autonómicos correspondientes⁸³.

8. EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EXTENSIÓN

8.1. El contenido del convenio colectivo a extender: las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales

El contenido del convenio colectivo a extender aparece regulado con una cierta imprecisión en el artículo 92.2 del ET, así como en el artículo 9.1 del RD 718/2005, imprecisión derivada principalmente de los confusos tér-

⁸⁰ Artículo 43.4.b) de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre.

⁸¹ Se trata ésta de una previsión un tanto más completa que la que contemplaba la norma predecesora. Según el artículo 11 del anterior RD 572/82 «en lo relativo al registro, depósito y publicación se estará a lo dispuesto en el artículo 90 del ET y Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo».

⁸² MONTROYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 25.º ed. Tecnos, Madrid, 2004, pag. 184.

⁸³ El artículo 2 f) del RD 1040/81 sobre registro y depósito de convenios colectivos, ordena la inscripción en los Registros Oficiales de «las disposiciones sobre la extensión de un convenio previstas en el artículo 92.2 del ET y cualquier otro acuerdo, laudo arbitral o pacto que legalmente tenga reconocida eficacia de convenio». La obligación de presentación de hojas estadísticas a la Autoridad Laboral competente (en concreto a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el ámbito competencial del Estado «ex» art. 9.3.2 del RD 1888/1996, modificado por RD 140/1997), alcanza igualmente a los acuerdos de adhesión y a las extensiones (art. 1 de la Orden Ministerial de 24 de febrero de 1992), que igualmente figuran en los nuevos modelos de hojas estadísticas establecidas por la Orden Ministerial de 10 de octubre de 1996. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 21.ª ed. Civitas, Madrid, 2003, pag. 877.

minos utilizados por las normas. Según el primero de los preceptos, el Ministerio de Trabajo, podrá extender «*las disposiciones*» de un Convenio Colectivo. Y el precepto reglamentario antes mencionado señala que la resolución «*podrá decidir, además, sobre aquellas disposiciones del convenio colectivo que resulten inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales*»⁸⁴.

La cuestión que se suscita es la de si el convenio colectivo ha de extenderse en su totalidad, o si por el contrario cabe la parcelación del convenio colectivo por la Autoridad Laboral. El tema además entronca con otro de gran importancia y es el de determinar si la Autoridad Laboral, a la hora de excluir las cláusulas que no se adecuen a las condiciones del ámbito al que va a afectar la extensión ostenta un auténtico poder discrecional o si por el contrario nos encontramos ante un poder reglado. Pasemos a analizar ambos temas.

Desde una primera aproximación⁸⁵, podría interpretarse que la extensión de un convenio colectivo ha de afectar al mismo en su totalidad. El artículo 92.2 del ET podría servir de apoyo a esta interpretación porque el mismo no dice que el Ministerio de Trabajo pueda extender disposiciones de un convenio, sino «*las*» disposiciones de tal convenio (esto es, todas, tanto las normativas como las obligacionales). Esta tesis apenas fue secundada tras la aprobación del RD 572/82, el cual permitía, al igual que la actual regulación, que la resolución administrativa decidiese el que las cláusulas obligacionales pudieran no resultar extensibles⁸⁶.

Al respecto caben tres interpretaciones: a) entender⁸⁷ que, dado el carácter heterónimo del procedimiento de extensión, el acto administrativo solamente puede proyectarse sobre el contenido normativo del convenio, por lo que las cláusulas normativas no admitirían parcelación. b) Una segunda

⁸⁴ El anterior artículo 9.2 del RD 572/82 señalaba igualmente que «*la resolución que se dicte decidirá en su caso los extremos del convenio inaplicables, con especial consideración de las cláusulas obligacionales*».

⁸⁵ MONTROYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 25.ª ed. Tecnos, Madrid, 2004, pag. 185.

⁸⁶ STS (Sala 3.ª) de 13 de abril de 1983 (R.A. 1925). En dicha sentencia se vino a declarar que el artículo 9 del RD 572/82 no contenía una desviación del artículo 92.2 del ET, pues el que la resolución acordando la extensión decidiera en su caso los extremos del convenio aplicables, no implicaba necesariamente que se hubiera conculcado dicha ley. Por tanto el TS vino a admitir la extensión parcial de un convenio colectivo en base a una interpretación literal del artículo 92.2 del ET, que habla de «*extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor*», frente a la redacción utilizada para la adhesión: «*adherirse... a la totalidad de un convenio colectivo en vigor*», de manera que «en la extensión no se hace expresa exigencia de integridad o totalidad del convenio».

⁸⁷ SALA FRANCO, T., «Adhesión y extensión». Comentario al artículo 92 del ET, en AA., VV. *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 de marzo*, ed. EDESA, Madrid, 1981, pag. 620.

interpretación⁸⁸ partiría de la base de que es posible la parcelación del contenido normativo del convenio colectivo, y extender por tanto sólo una parte del mismo. c) Y por último, una tercera interpretación⁸⁹ ha entendido que además, es posible la parcelación del contenido obligacional del convenio colectivo, pudiendo extenderse sólo parte del mismo.

Vista la problemática que encierra la parcelación de un convenio colectivo por la Administración a efectos de su extensión, cabe cuestionarse si estamos ante un poder de naturaleza discrecional o si por el contrario estamos ante una actuación reglada de la Administración. Para un sector de la doctrina científica⁹⁰, no cabría duda al respecto, y nos encontraríamos ante una decisión administrativa de tipo discrecional. El máximo exponente de esta posición ha sido VALDÉS DAL-RE⁹¹, para quien el poder del órgano administrativo de modificar el convenio cuya extensión se insta va implícito en los principios que informan el sistema estatutario e implicaría un auténtico poder discrecional.

Por el contrario, para otro sector de la doctrina científica⁹², la decisión administrativa tiene el carácter de actuación reglada. Se trataría únicamente de que la Administración, a la hora de extender un convenio, puede excluir aquellos contenidos (especialmente de carácter obligacional) que por su propia naturaleza resultan inadecuados en un ámbito distinto de aquél para el que fueron inicialmente concebidos, de tal modo que no se estaría propiamente ante un poder discrecional⁹³. La actual regulación sigue sin zanjar esta polémica.

8.2. La eficacia temporal del convenio extendido

Según el artículo 9.2 del RD 718/2005, la aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solici-

⁸⁸ CAMPS RUIZ, L.M., «Adhesión y extensión de convenios colectivos (II)», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1993, pag. 165.

⁸⁹ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 543.

⁹⁰ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 21.ª ed. Civitas, Madrid, 2003, pag. 876.

⁹¹ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 542.

⁹² SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 8.º ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pag. 364.

⁹³ DURÁN LÓPEZ, F., «La extensión de los convenios colectivos: naturaleza y competencias de las Comunidades Autónomas», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1988, pag. 11. JIMÉNEZ VELASCO, F., «La naturaleza jurídica del acto de extensión de convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1988, pag. 15.

tud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio colectivo extendido⁹⁴. Como puede observarse, el convenio extendido comienza a desplegar sus efectos, no en el momento en que la resolución administrativa ha sido dictada, sino desde el momento en que formalmente se presentó la solicitud, esto es, en la fecha de ejercicio de la iniciativa. Y el convenio deja de producir efectos, no en la fecha fijada por la resolución administrativa, sino en la prevista en el propio convenio extendido.

Se puede afirmar por tanto que la vigencia de la norma reglamentaria no está relacionada con la del convenio extendido, o no se da si se quiere, asociación alguna de efectos entre la norma reglamentaria y el convenio extendido. Ahora bien, dicho esto, también cabe afirmar que la duración del convenio extendido no coincide tampoco con la duración inicial que previeron las partes negociadoras del mismo (recordemos que la solicitud de extensión pudo hacerse cuando el convenio ya estaba en vigor). Todo este panorama ha llevado a la doctrina a hablar del «principio de asociación de vigencias»⁹⁵.

Desde luego, de una análisis de la normativa se desprende que la resolución administrativa, si bien no entra en vigor cuando así lo hizo el convenio a extender, sí que es cierto que deja de producir efectos cuando cesa la vigencia del convenio extendido, es por ello que si no en su momento inicial, la vigencia de la norma reglamentaria se halla asociada a la del convenio que se extiende en su momento final (salvo ciertas excepciones que se verán más adelante).

Ahora bien, según el artículo 9.2 del RD 718/2005, la aplicación del convenio colectivo extendido surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial «o prorrogada» del convenio colectivo⁹⁶. Con la anterior regulación, prorrogado el convenio extendido por falta de denuncia expresa de las partes que lo negociaron, no era posible prorrogar de manera paralela el convenio en el ámbito al que se extendió y ello aunque permanecieran en el ámbito afectado, la misma situación de dificultad negociadora o de graves circunstancias socioeconó-

⁹⁴ Según señalaba el artículo 9.2 del RD 572/82: «la aplicación del convenio extendido surtirá efectos únicamente desde la fecha en que formalmente haya sido presentada la solicitud de extensión. La duración temporal finalizará en la fecha prevista en el propio Convenio extendido».

⁹⁵ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 541.

⁹⁶ La actual redacción viene a sustituir la regulación ofrecida por el anterior RD 572/82 en su artículo 9.3, el cual se limitaba a señalar que «los efectos de prórroga anual y denuncia a que se refiere el artículo 86.2 y 86.3 del ET no afectaran a quienes se aplique por extensión un convenio».

micas. Al respecto la doctrina científica⁹⁷ ya afirmó que «habría que replantearse esta situación, permitiendo que dichos efectos se mantuviesen en los supuestos de prórroga, por no denuncia del convenio extendido (art. 86.2 del ET)», lo que ha sido acogido en la actual redacción al permitir la eficacia del convenio colectivo extendido no tan sólo hasta la finalización de la vigencia inicial, sino también de la prorrogada⁹⁸.

8.3. La renovación de la solicitud de extensión del convenio

Según el artículo 10 del RD 718/2005 (bajo el título «*renovación de la solicitud*»), sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado o en el diario oficial de la Comunidad Autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad.

La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del ET y en el artículo 1.2 del Real Decreto que dieron lugar a la extensión inicial. El plazo para dictar y notificar la resolución administrativa será de un mes computado desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro y los plazos establecidos para los informes de las organizaciones sindicales y patronales más representativas, así como del órgano consultivo correspondiente, se reducirán a la mitad.

⁹⁷ DURÁN LÓPEZ, F., «Problemas de la extensión de los convenios colectivos», en AA.VV. *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1994, pag. 39.

⁹⁸ En consecuencia, ya no deberá solicitarse, mediante el oportuno expediente administrativo, la extensión de la prórroga. Ver en este sentido: prórroga de extensión del convenio colectivo de grupo de deportes del Principado de Asturias a la Provincia de Ciudad Real (DOCM de 23 de enero de 2002); prórroga de la extensión del convenio colectivo de oficinas y despachos de la provincia de Granada a la provincia de Ciudad Real (DOCA de 23 de enero de 2002); solicitud de extensión del convenio colectivo de personal de locales de teatro de la Comunidad de Madrid (1997-98) y su prórroga posterior para 1999, a las empresas y trabajadores del sector de personal de locales de teatro de la Comunidad Autónoma de la Rioja (BOCLR de 16 de marzo de 2000). Citadas todas ellas por OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8.º ed. Tecnos, Madrid, 2003, pag. 823.



Se trata ésta de una redacción novedosa, que contempla un supuesto de hecho que no preveía la regulación precedente. Para evitar la posible incomodidad que supone para las partes solicitantes la iniciación de un nuevo expediente administrativo de extensión, se adopta la cautela de reducir los plazos de tramitación.

Por otro lado, los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán, no a la fecha de presentación de la solicitud, sino a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido. Al respecto cabe decir que si en cuanto a los efectos retroactivos de carácter numérico (como son los salarios) no hay en principio problemas para que puedan aplicarse, más difícil será la aplicación retroactiva de otros aspectos del convenio extendido que no sean salarios, lo cual incorpora una situación de incertidumbre sobre la eficacia real de la extensión, que conduce a cuestionarse paralelamente sobre la posibilidad práctica de aplicar una decisión de extensión a otros temas que no sean los salariales⁹⁹. Sea como fuere, los plazos breves con los que se mueve la norma (en el caso que nos ocupa aquí, la resolución administrativa será dictada a lo sumo a los dos meses de haberse presentado la solicitud), difícilmente van a producirse circunstancias anómalas.

8.4. Las situaciones posteriores a la extensión

El artículo 11 del RD 718/2005, de 20 de junio viene a regular dos posibles situaciones que pueden producirse con posterioridad a la extensión: la primera de ellas es aquella en que durante la vigencia del convenio se modifican o desaparecen las circunstancias que dieron lugar a la resolución administrativa de extensión; y la segunda es aquella que tiene lugar una vez finalizada la vigencia del convenio extendido, para el caso que las partes tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito. Pasemos a analizarlas.

Por lo que se refiere a la primera de ellas, el artículo 11.1 del RD 718/2005, establece que si durante la vigencia de la extensión de un convenio colectivo se modificaran o desaparecieran las circunstancias que dieron lugar a la resolución de extensión, cualquiera de las partes afectadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el ET, y comunicará tal decisión al órgano competente. Promovida la negociación de un convenio colectivo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.1 del ET, la parte receptora de la comunicación de iniciación de

⁹⁹ FERNÁNDEZ FRUTOS, R., «La práctica de la extensión de los convenios colectivos en España», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, núm. 18, 1992, pag. 112.

las negociaciones no podrá negarse a ella por razón de la vigencia de la extensión. Y si las partes alcanzaran un acuerdo que concluyese con la suscripción de un convenio colectivo, lo comunicarán al órgano competente, que dictará una resolución que deje sin efecto la extensión.

En este punto, el RD 718/2005 introduce una regulación novedosa respecto de la normativa predecesora¹⁰⁰ en un tema tan importante como es el de la desaparición y modificación de las circunstancias motivadoras de la extensión. De ello se desprende que durante la extensión permanece abierta la facultad de las partes afectadas de promover la negociación de un convenio propio ante la eventual modificación o desaparición de las circunstancias impeditivas de éste y legitimadoras de aquélla.

Por tanto, es posible negociar un convenio colectivo durante la vigencia del convenio extendido por los siguientes motivos: a) porque no sería de aplicación la regla sobre no concurrencia derivada del artículo 84 del ET¹⁰¹; b) porque la continuidad de la norma reglamentaria sería incompatible con la conclusión y entrada en vigor de un pacto colectivo¹⁰²; c) pero sobre todo porque, como indicó la jurisprudencia¹⁰³, ello será una muestra más de la naturaleza excepcional del mecanismo de la extensión, amparada en que la esencia de la negociación colectiva descansa en la autonomía de la voluntad de las partes. En cualquier caso, se trata de una posibilidad de negociar «ante tempus»¹⁰⁴, que por tanto anticiparía la decadencia del con-

¹⁰⁰ El artículo 10 del derogado RD 572/02, se limitaba a señalar: «En los supuestos de modificación o desaparición de las circunstancias motivadoras de la extensión, cualquiera de las partes afectadas por la misma podrá promover la negociación de un convenio propio en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores».

¹⁰¹ CAMPS RUIZ, L.M., «Adhesión y extensión de convenios colectivos (II)», *Actualidad Laboral*, núm. 9, 1993, pag. 166.

¹⁰² VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 543.

¹⁰³ STS de 13 de abril de 1983 (R.A. 1925). La extensión de los convenios colectivos no ha sido un tema excesivamente litigioso. La jurisprudencia ordinaria apenas se limita a unos 20 pronunciamientos a lo largo de 25 años de existencia de este mecanismo: STS de 17 de enero de 2003 (I.L. J 75); STS (Sala 3.ª) de 28 de mayo de 2003 (I.L. J 859); STS (Sala 3.ª) de 19 de septiembre de 2001 (I.L. J 2042); STS de 27 de abril de 1995 (R.A. 3273); STS de 23 de enero de 1995 (R.A. 396); STS (Sala 3.ª) de 19 de diciembre de 1989 (R.A. 8754); STS (Sala 5.ª) de 18 de mayo de 1987 (R.A. 4152); STS (Sala 3.ª) de 10 de julio de 1985 (R.A. 4020); STS (Sala 3.ª) de 13 de abril de 1983 (R.A. 1925); STS de 26 de febrero de 1983 (R.A. 1014); STSJ de Castilla y León de 26 de marzo de 2001 (I.L. J 617); STSJ del País Vasco de 29 de febrero de 1996 (R.A. 963); STSJ de Galicia de 2 de diciembre de 1995 (R.A. 4568); STSJ de Castilla y León de 11 de junio de 1993 (R.A. 2702); STCT de 7 de julio de 1987 (R.A. 17687); STCT de 25 de febrero de 1987 (R.A. 4579); STCT de 23 de abril de 1985 (R.A. 2878); STCT de 21 de abril de 1983 (R.A. 3771); STCT de 22 de marzo de 1983 (R.A. 2732).

¹⁰⁴ IGLESIAS CABERO, M., «La extensión del convenio colectivo», *Documentación Laboral*, núm. 38, 1992, pag. 36.



venio extendido y en la que al parecer y dados los términos de las normas, las partes legitimadas para negociar el convenio, serán aquellas que lo estuvieran «ex» artículo 87.2 y 3 del ET ¹⁰⁵.

Sea como fuere, el nuevo convenio alcanzado, no extingue de por sí la vigencia del convenio colectivo extendido, sino que las partes deberán comunicar a la Administración competente tal acuerdo con el objeto de que ésta dicte una resolución administrativa que deje sin efecto la extensión efectuada. Posiblemente se trata ésta de una previsión un tanto cuestionable en la medida en que hasta que se dicte la oportuna resolución administrativa existirán dos convenios colectivos en un mismo ámbito, con el consiguiente problema de concurrencia. Además, se carga a las partes con una obligación que bien pudiera adoptar de oficio la propia Administración, al recibir la inscripción, depósito, y registro del nuevo convenio colectivo alcanzado.

Por lo que se refiere a la segunda de las situaciones contempladas, y según el artículo 11.2 del RD 718/2005, una vez finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo que hubiera sido objeto de extensión, si las partes legitimadas para solicitar la extensión de convenios colectivos tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio colectivo más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar del órgano competente la sustitución del convenio extendido por ese otro convenio colectivo, indicando la necesidad de dicha sustitución, e iniciarán el procedimiento administrativo de extensión. Durante la tramitación de la nueva solicitud de extensión de convenio, se mantendrán vigentes los efectos del anterior convenio extendido hasta la nueva resolución del procedimiento. La resolución administrativa que se dicte, además de respetar los requisitos previstos en la norma reglamentaria, decidirá motivadamente sobre la procedencia o no de la indicada solicitud de extensión, en función de la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 del ET y en el artículo 1.2 del Real Decreto, así como de la adecuación del convenio a la realidad sociolaboral del ámbito para el que se solicita la extensión.

Se trata ésta de una previsión criticable ya que se carga a las partes no tan sólo con el deber que averiguar la existencia de un convenio colectivo más acorde al ámbito extendido (cuando corresponde a la propia Administración y concretamente a la CCNCC, fiscalizar la existencia o no de convenios colectivos por ámbito productivo) ¹⁰⁶, sino con la incoación de un

¹⁰⁵ VALDÉS DAL-RE, F., «La adhesión y la extensión de los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, pag. 543.

¹⁰⁶ Esta, por otra parte, parece ser la solución a la que ha llegado la práctica administrativa, y así, en aquellos casos en que en vista del informe económico, la extensión no resultaba posible, la Comisión Consultiva Nacional ha indicado o sugerido en ocasiones a los solicitantes, la necesidad de que eligieran otro convenio colectivo distinto para extender al ámbito pre-



nuevo expediente administrativo. Para evitar el vacío normativo durante la tramitación de dicho expediente, es por lo que se prevé un nuevo supuesto de prórroga de la eficacia de los convenios, que no aparece contemplado en el ET, lo que puede cuestionar si esta previsión no va más allá de las previsiones estatutarias.

tendido en el que se diesen otras condiciones económico-laborales más cercanas a las de este ámbito. DURÁN LÓPEZ, F., «Problemas de la extensión de los convenios colectivos», en AA.VV. *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, ed. MTSS, Madrid, 1994, pag. 31.