

## 7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2020-2356** *Acuerdo de la Dirección General de Trabajo sobre publicación de la Resolución de Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos a la Comunidad Autónoma de Cantabria publicado en BOC en fecha, 5 de diciembre de 2019, número 235.*

Vista la publicación en el BOC de la Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos a la Comunidad Autónoma de Cantabria de fecha jueves, 5 de diciembre de 2019, número 235, debe procederse a publicar la Resolución de esta Dirección General de Trabajo autorizando dicha extensión.

SE ACUERDA

Único.- Disponer la publicación de la presente Resolución de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 12 de marzo de 2020.  
El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.



### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** - Con fecha 28 de mayo de 2019 las organizaciones sindicales CCOO y UGT presentan escrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de esta Comunidad Autónoma, solicitando la renovación de la extensión del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Burgos a Cantabria, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos el 17 de mayo de 2019.

Defienden su legitimación para solicitar la renovación de la extensión al ostentar legitimación suficiente para promover la negociación colectiva de conformidad con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y alegan como motivos en base a los cuales la solicitan la imposibilidad de suscribir en el ámbito sectorial un convenio colectivo de los previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ante la ausencia de partes legitimadas para negociar, derivándose de esta manera perjuicios para los trabajadores de este sector cuantitativa y cualitativamente importantes.

Los perjuicios cuantitativos derivarían del hecho de que 1950 trabajadores se encuadran en este sector en Cantabria y los cualitativos de las consecuencias socio-económicas y laborales que provoca la carencia de convenio colectivo que afectaría tanto a las razones cuantificables económicamente como a la organización del trabajo, contratación, clasificación profesional, jornada, vacaciones, licencias, excedencias, formación, seguridad y salud laboral, etc, de un número tan importante de trabajadores.

Indican igualmente que las empresas afectadas son aproximadamente 450, encuadradas en las siguientes actividades (CNAE):

- 68.32 Gestión y Administración de la Propiedad Inmobiliaria.
- 81.10 Servicios Integrales a Edificios e Instalaciones.
- 69.10 Actividades jurídicas.
- 70.21 relaciones Públicas y Comunicación.
- 82.11 Servicios Administrativos Combinados.
- 82.19 Actividades de Fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
- 74.30 Actividades de Traducción e Interpretación.
- 63.99 Otros servicios de Información n.c.o.p.
- 74.90 Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
- 77.40 Arrendamiento de la propiedad intelectual y productos similares excepto trabajos protegidos por los derechos de autor.
- 82.91 Actividades de las Agencias de Cobros y de información comercial.
- 82.99 Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.
- 82.30 Organización de convenciones y ferias de muestras.
- 94.11 Actividades de organizaciones empresariales y patronales.
- 94.12 Actividades de organizaciones profesionales.
- 94.20 Actividades sindicales.
- 94.91 Actividades de organizaciones religiosas.
- 94.92 Actividades de organizaciones políticas.
- 94.99 Otras actividades asociativas n.c.o.p.
- 71.11 Servicios técnicos de arquitectura.



GOBIERNO  
de  
CANTABRIA

Consejería de Economía,  
Hacienda y Empleo

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
Servicio de Relaciones Laborales  
Hernán Cortés nº 9-3º / 39003 SANTANDER



**SEGUNDO.** - Junto a la referida solicitud, consta en el expediente la documentación que se relaciona a continuación:

1. Certificado del Jefe de Servicio de Relaciones Laborales indicando la inexistencia en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria de un convenio de eficacia general para el sector de oficinas y despachos para Cantabria.
2. Certificado del Jefe de Servicio de Relaciones Laborales relativa a los datos obrantes en la Oficina de Elecciones Sindicales sobre los representantes de los trabajadores elegidos de este sector.
3. Asimismo, constan los anuncios de información pública en el Diario Montañés y en el BO de Cantabria, de fechas 6 y 13 de junio de 2019, respectivamente.

**TERCERO.** - Con fecha 3º de mayo de 2019 se da traslado de la solicitud de extensión del convenio a la Asociación empresarial CEOE-CEPYME, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 6 y 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.

Por parte de CEOE-CEPYME se ha emitido informe, presentado ante esta Autoridad laboral el 11 de junio de 2019, oponiéndose a lo solicitado. Asimismo, observan problemas en relación al ámbito funcional del convenio que se pretende extender y las actividades económicas relacionadas en la solicitud; se estima que muchas de esas actividades ya tienen cobertura convencional.

**CUARTO.** - Con fecha 17 de junio de 2019 se procede a solicitar informe preceptivo al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria y a suspender simultáneamente el plazo de resolución, por considerar de interés valorar el contenido de dicho informe con carácter previo a dictar resolución en el procedimiento de referencia.

La Comisión Permanente del Consejo se reúne el 24 de junio de 2019 y emite su informe, con fecha 28 de junio de 2019.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes,

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- La competencia para tramitar y resolver el procedimiento de referencia le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud del Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de trabajo y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos; el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria; así como el artículo 92.2 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el artículo 2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento para la extensión de convenios colectivos.

**SEGUNDO.-** De conformidad con el artículo 92.2 del ET, “El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 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”.

El procedimiento a seguir para la renovación de la extensión de un convenio colectivo será el regulado en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005.

**TERCERO.-** En cuanto a la concurrencia de los requisitos de legitimación para la incoación del procedimiento, establecidos en el artículo 3.2 del Real Decreto 718/2005, se cumplen por los sindicatos UGT y CCOO, al estar legitimados para promover la negociación del convenio colectivo de acuerdo con el artículo 87.2 del ET.

**CUARTO.-** La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo se ha formulado dentro del plazo previsto al efecto en el artículo 10.1 del Real Decreto 718/2005.

En la tramitación del procedimiento se han solicitado los informes preceptivos a las Asociaciones empresariales más representativas y al Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, según lo establecido en los artículos 10.3, 6 y 7 del referido Real Decreto.

**QUINTO.- Sobre los presupuestos y requisitos para la extensión.**

**a) Imposibilidad de suscribir un convenio colectivo estatutario en el ámbito en que se proyecta la extensión por ausencia de partes legitimadas para negociar.**

La extensión requiere que el sector, la empresa o trabajadores a los que se pretenda extender un convenio, no se encuentren vinculados por otro convenio. 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» (en términos idénticos se expresa el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005).

No obstante, puede existir alguna problemática sobre dos situaciones: una, la de si es posible la extensión de un convenio a un ámbito en el que ya existe convenio que, por estar denunciado, su vigencia ha finalizado (y por tanto sus cláusulas normativas continúan en vigor «ex» artículo 86.3 del ET); y dos, si es posible la extensión cuando en el ámbito ya existe un convenio o pacto extraestatutario. A este respecto, el tenor literal de la norma determina una interpretación restrictiva respecto del tema; de modo que la finalidad de cubrir vacíos normativos de la extensión no se cumpliría si dichos vacíos no se dan, bien por existir una regulación convencional, o porque sea ésta prorrogada o extraestatutaria. Resultaría inviable la extensión porque, además de faltar sus presupuestos necesarios, se incumpliría el artículo 84 del ET, que prohíbe de manera absoluta la concurrencia de convenios.

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



GOBIERNO  
de  
CANTABRIA

Consejería de Economía,  
Hacienda y Empleo

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
Servicio de Relaciones Laborales  
Hernán Cortés nº 9-3º / 39003 SANTANDER



Con la actual regulación, no basta, en principio, con que existan *dificultades* para la negociación de un convenio: hay otros mecanismos de solución del problema a través de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos. Por tanto, debe existir una imposibilidad real de negociación por *ausencia* de partes legitimadas para la misma, toda vez que si éstas existieran no se podría plantear la necesidad de su sustitución –lo contrario daría lugar a injerencias o iniciativas no deseadas en un ámbito negocial concreto-. No obstante, si tenemos en cuenta el sistema de mayor representatividad empresarial y sindical, la dificultad o imposibilidad adquiere otro carácter.

**b) Existencia de perjuicios para empresarios y trabajadores, derivados de la imposibilidad de suscribir un convenio.**

El literal de la norma, legal y reglamentaria, permite señalar que para la extensión de un convenio no basta la ausencia de partes negociadoras legitimadas, también debe existir algún perjuicio en el ámbito correspondiente. Pero lo cierto es que la norma guarda silencio sobre cómo se determina el perjuicio (que no puede ser solo, obviamente, la propia inexistencia de convenio colectivo).

Sobre ello hay distintos pronunciamientos doctrinales: para unos, los perjuicios vienen determinados por la existencia de situaciones sociales o económicas discriminatorias, de manera que a través de la extensión se intentaría acabar con estas situaciones; desde otra perspectiva se ha entendido que la decisión administrativa de extender un convenio, 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.

El problema surge a la hora de diferenciar este presupuesto (perjuicios derivados para las empresas y trabajadores) del anterior (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 en el ámbito correspondiente se debe producir, precisamente, por la imposibilidad de suscribir un convenio estatutario debido a la ausencia de partes legitimadas para negociar. No estamos por tanto ante presupuestos o requisitos alternativos sino acumulativos. Admitir que ambos presupuestos son alternativos equivaldría a sostener que la Administración puede extender un convenio si concurre un perjuicio para empresarios y trabajadores, pese a existir partes legitimadas para negociar, lo que no parece asumible.

**c) La necesaria vigencia del convenio a extender.**

El artículo 92.2 del ET exige preceptivamente que el convenio objeto de extensión, esté «*en vigor*» (igual se pronuncia el artículo 1.2 del RD 718/2005). Ahora bien, se plantea la cuestión de si, un convenio denunciado, cuyas cláusulas normativas mantienen vigencia, aunque no las obligacionales, puede ser objeto de extensión.

La doctrina se halla también dividida. Para algunos autores, y dado que el artículo 92.2 del ET se refiere a convenio «*en vigor*», será preciso que el convenio extendido se encuentre en fase de vigencia inicial, con 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 prorrogados «*ex*» artículo 86.3 del ET. Otros afirman que el convenio en vigor cuya extensión se solicita puede encontrarse en periodo de vigencia prorrogada de su contenido normativo en virtud del artículo 86.3 del ET. Y es esta segunda interpretación la que parece más adecuada, sobre todo si tenemos en cuenta que los mecanismos de los apartados 2º y 3º del artículo 86 del ET, se encaminan a suplir vacíos normativos, siendo este el objetivo que se persigue con la extensión de convenios colectivos. Esta es, además, la interpretación 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.

**d) Homogeneidad en 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 el precepto que la extensión del convenio se efectuará a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad «*pertenecientes al mismo o similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado*».

La homogeneidad en el ámbito funcional plantea la incógnita de determinar si el requisito previsto por el reglamento, 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.

Cabría entender 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. Pero también puede interpretarse lo contrario, afirmando que la solicitud de extensión para un mismo ámbito funcional no es suficiente, teniendo además que concurrir características económico-laborales equiparables.

En todo caso, desde el punto de vista objetivo parece más asequible la acreditación –y resolución– sobre el *ámbito funcional* del convenio a extender y su relación (*similar*) con el sector destinatario, que la concurrencia de *características económico-laborales equiparables*. Y ello aun teniendo en cuenta que tanto el término *similar* como el término *equiparables* pueden calificarse como conceptos indeterminados desde el punto de vista normativo.

**SEXTO.-**

Se mantienen las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial del Convenio Colectivo para el sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos a Cantabria, el cual viene aplicándose desde el año 1991 hasta la actualidad, con la excepción del periodo comprendido entre el 15 de octubre de 1999 y el 31 de diciembre del 2000, en el que el convenio extendido fue el de Oficinas y Despachos de Guipúzcoa. Las últimas resoluciones de extensión tuvieron lugar en 2012 y 2015.

Por lo que se refiere al requisito exigido en el artículo 92.2 del ET sobre la “ausencia de partes legitimadas” para negociar un convenio colectivo, resulta fundamental precisar que la referida expresión puede ser interpretada en sentido amplio, incluyendo igualmente la ausencia de intención de negociar, y ello habida cuenta que una interpretación literal del precepto implicaría la imposibilidad de aplicación práctica del mismo, toda vez que existen asociaciones tanto sindicales como empresariales más representativas a nivel nacional que gozan de legitimidad para negociar convenios colectivos en relación a todos los sectores de actividad.

En este sentido, tampoco se puede considerar que la oposición formulada por la CEOE-CEPYME en el procedimiento sea suficiente para desvirtuar la procedencia de la renovación de la extensión del convenio, toda vez que no consta a esta Dirección General que haya intentado en alguna ocasión promover la negociación de un convenio colectivo para Cantabria en el sector de oficinas y despachos que terminara con el vacío regulador del sector en esta Comunidad Autónoma y, con ello, con la práctica desarrollada desde 1991 de extender los convenios colectivos de otras provincias a Cantabria.

VIERNES, 20 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 56



GOBIERNO  
de  
CANTABRIA

Consejería de Economía,  
Hacienda y Empleo

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO  
Servicio de Relaciones Laborales

Hernán Cortés nº 9-3º / 39003 SANTANDER



Por lo expuesto, ESTA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO,

### RESUELVE

**PRIMERO.-** Declarar la RENOVACIÓN DE LA EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE BURGOS, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Burgos el 17 de mayo de 2019, a esta Comunidad Autónoma, con efectos del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2022.

**SEGUNDO.-** La extensión no afectará a aquellas empresas que se hallen comprendidas dentro del ámbito de otro convenio colectivo.

Contra la presente resolución, las personas legitimadas para ello, pueden interponer recurso de alzada en el plazo de un mes ante la Consejería de Empleo y Políticas Sociales, de acuerdo con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Santander, a 30/10/2019.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,

Gustavo García García.

2020/2356

CVE-2020-2356