

UNA NUEVA FACULTAD CONCEDIDA A LOS SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS EN EL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Henar Álvarez Cuesta

Profesora Ayudante de Universidad de la Universidad de León

RESUMEN:

Análisis de la nueva norma reglamentaria, aprobada en junio de 2005, de desarrollo del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el tema de la extensión de los convenios colectivos, y centrandó dicho análisis en el protagonismo que la norma otorga a los sindicatos más representativos en el marco de los procedimientos de extensión.

Palabras clave: Negociación colectiva; convenios colectivos; sindicatos.

ABSTRACT:

Analisis about the new regulations, passed in Juny 2005, developing section 92.2 of the Workers 'Statute, related to the extension of a collective bargaining agreement, and focusing this analysis on the leading role that this section grants to the most representative trade unions within the framework of the proceedings of extension.

Keywords: Collective bargaining; collective bargaining agreements; Trade unions.

Una nueva facultad concedida a los sindicatos más representativos en el procedimiento de extensión de convenios colectivos

El RD 718/2005, de 20 de junio, da nueva redacción al procedimiento de extensión de convenios colectivos regulado en el artículo 92.2 ET. Este mecanismo “constituye una forma excepcional de integrar lagunas de la regulación profesional por especial dificultad en la negociación”¹. La “especial dificultad en la negociación” es debida a la ausencia de sujetos legitimados para componer la comisión negociadora y lograr la aprobación de un convenio estatutario de conformidad con los requisitos impuestos en el Título III ET.

Los artículos 87 y siguientes ET establecen unos mínimos de representatividad a cumplir por los sindicatos que pretendan llevar a cabo la negociación de un acuerdo supraempresarial con eficacia *erga omnes*. La finalidad de estas reglas radica en intentar compaginar la “calidad” de los negociadores con la pluralidad de sindicatos, exigiendo a los mismos —como “contrapartida”²— un requisito adicional de vinculación con el grupo afectado por el convenio, a situar precisamente en la representatividad³. De este modo, las reglas de legitimación se convierten en el “auténtico eje central del sistema legal de negociación colectiva”⁴, al constituir una presunción de defensa de los intereses para el colectivo en cuestión.

En el mismo sentido, queda implícito en el ordenamiento un intento de autoprotección frente a eventuales vetos interpuestos por las organizaciones minoritarias, privándoles de cualquier capacidad de bloqueo⁵ y buscando la unidad de acción de las representativas⁶. “Los requisitos de legitimación traducen el doble significado de constituir una garantía de la solvencia de los participantes y expresar un derecho de los más representativos a participar en las negociaciones, en orden a asegurar la representación de los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios, sin duda por cuanto se piensa que quienes reúnen aquellos requisitos cumplen tal labor respecto de un sector de los afectados, de forma que las tendencias significativas de éstos van a tener una efectiva participación en la determinación de las condiciones a que han de ajustarse las relaciones de trabajo”⁷.

El propio artículo 92.2 ET fue ya modificado por la Ley 24/1999, de 6 de julio, introduciendo cambios sustanciales en su regulación. Como consecuencia de ello, resultaba necesario modificar y adecuar el reglamento encargado de desarrollar ese precepto.

1 STS 23 enero 1995 (Ar. 396).

2 CRUZ VILLALÓN, J.; RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentado*, Madrid (Tecnos), 2003, pág. 1033 y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La mayor representatividad sindical*, León (Universidad), en prensa.

3 MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2005, pág. 343.

4 RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La legitimación para negociar colectivamente (En torno al artículo 87)”, en AA.VV.: *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Madrid (Tecnos), 1985, pág. 1536.

5 CRUZ VILLALÓN, J.; RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ GORDILLO, R.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentado*, cit., pág. 1052.

6 CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Jurisprudencia constitucional y representatividad sindical”, *TL*, núms. 19-20, 1990, pág. 74.

7 SSTCo 73/1984, de 27 de junio; 184/1991, de 30 de septiembre y 80/2000, de 27 de marzo. Para tal conclusión, el Tribunal acude al desarrollo histórico paralelo del derecho de asociación obrera y del de negociación colectiva, según constata SÁEZ LARA, C.: “Sindicatos y orden constitucional”, en AA.VV.: *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Madrid (MTAS), 2003, pág. 564.

Esta nueva regulación ha sido fruto de lo acordado, en su momento, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y la Mediana Empresa (CEPYME), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)⁸ en el marco de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos de 1997, cuyo punto 9 establecía la oportunidad de realizar las “modificaciones legales y reglamentarias precisas de adaptación del régimen de extensión de convenios colectivos del artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores a fin de agilizar y racionalizar su funcionamiento y procedimiento, así como al de conseguir una mayor eficacia de manera que se eviten situaciones de indefensión o vacíos normativos”. Este Acuerdo para la Cobertura de Vacíos únicamente preveía una duración de cinco años, sin considerar una posible prórroga, por tanto actualmente ha perdido su vigencia.

Junto con éste, el 28 de abril de 1997 también se suscribe por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC)⁹, el cual ha sido sustituido por el Acuerdo para la Negociación Colectiva de 2002 (ANC/2002), firmado el 20 de diciembre de 2001, verdadera “apuesta” por el futuro de la autonomía colectiva¹⁰, concluía el 31 de diciembre de 2003¹¹, acordándose la prórroga el 22 de diciembre de 2003, con efectos hasta el 31 de diciembre de 2004, habiéndose suscrito el AINC para el 2005, con vigencia hasta el 31 de diciembre de ese año y con posibilidad de prorrogarlo.

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 ET, para regular el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Conforme al *iter* negocial descrito, el texto de este Real Decreto recoge el consenso alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal en el marco del diálogo social abierto con la Declaración para el diálogo social 2004: competitividad, empleo estable y cohesión social, suscrita el 8 de julio de 2004. Por tanto, este reglamento ha sido el resultado del singular proceso de adopción de decisiones denominado “ley negociada”¹², “acuerdos a tres ban-

8 “Tanto la patronal como los sindicatos consideran el carácter estratégico que para sindicatos y empresarios tiene el consenso básico sobre el modelo de relaciones laborales que se sustenta, entre otros acuerdos, en el AINC, AICV ó ASEC”, GARCÍA CALVO, L.F.: “Las perspectivas actuales del diálogo social”, *RDS*, núm. 12, 2000, pág. 218.

9 Sin duda, es un acuerdo interprofesional de los previstos en el artículo 83.2 ET, un convenio para convenir, según muestra CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre estructura de la negociación colectiva”, *RL*, núm. 10, 1997, pág. 4.

10 RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Las reformas del Derecho del Trabajo español en el Gobierno Popular (1996 a 2002)”, *Revista Trabajista*, vol. II, 2003, pág. 207.

11 Sobre el mismo, LUJÁN ALCARAZ, J.: “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003”, *AS*, núm. 21, 2003, págs. 9 y ss. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Una experiencia particular de *soft reflexive law* en el Derecho sindical español: el ANC-2002 entre ‘lo obligatorio’ y ‘lo extravagante’”, *RL*, núm. 17, 2002, págs. 17 y ss. “A estas alturas se aprecia, aunque sea de forma implícita, una clara voluntad de desarrollar un nuevo ámbito de encuentro anual entre los interlocutores sociales, que otorgue cierta permanencia a esta nueva fórmula de entendimiento entre ellos...; de otro lado, como factor implícito, esta nueva hornada de acuerdos interconfederales se produce como una forma inmediata de reacción a una propuesta gubernamental de proceder a una reforma en profundidad del marco normativo de la negociación colectiva”, CRUZ VILLALÓN, J.: “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica”, *RL*, núm. 21, 2003, págs. 15 y 16.

12 “El cambio del modelo de toma de decisiones se refleja también en el modo de producción del Derecho y en las interrelaciones con la norma legal, la cual se hace más negociada o ‘consensuada’, y la

das”¹³, “diálogo social institucional”¹⁴ o “pacto social tripartito”¹⁵ (“neocorporativismo”¹⁶ o “concertación social”¹⁷).

Durante las últimas décadas, la tipología legislativa se ha ido enriqueciendo con una modalidad de normas cuya característica fundamental reside en incorporar al Derecho estatal el contenido de previos acuerdos celebrados entre poderes públicos y organizaciones sindicales y empresariales más representativas¹⁸, aunando características de la participación institucional y de la negociación colectiva. Tal proceso constituye

norma colectiva, se funcionaliza y coordina más con la norma legal, al mismo tiempo que amplía sus espacios y funciones en perjuicio de aquella”, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Consenso social y concertación”, *RL*, núm. 14, 1990, pág. 2.

13 SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Sobre el concepto de Derecho del Trabajo”, *REDT*, núm. 26, 1986, pág. 128.

14 MONTOYA MELGAR, A.: “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, *RMTAS*, núm. 3, 1997, pág. 154.

15 La relación entre diálogo social y concertación social viene dada por ser piezas de una concepción pacificadora de las relaciones laborales: diálogo social entendido como actividad y pactos y concertación social como resultado de esa actividad, según aprecia MONTOYA MELGAR, A.: “El diálogo social en el Derecho del Trabajo”, cit., pág. 141. “Diálogo social se utiliza en un sentido más amplio para designar la actividad más o menos formalizada de intercambio de informaciones y propuestas, llevada a cabo bilateralmente... entre ellas y los poderes públicos dotados de competencias ejecutivas. La expresión concertación social designa, en cambio, una modalidad particular de negociación, formal o materialmente tripartita, en la que el Gobierno o sus órganos participan como sujetos activos junto con los representantes de trabajadores y empresarios. Estos últimos comprometen a veces cuál va a ser su conducta futura en la negociación colectiva laboral propiamente dicha... El Gobierno o sus órganos adquieren, por su parte, compromisos sobre el ejercicio de las potestades reglamentarias, administrativas o de propuesta legislativa que le están atribuidas”, MARTÍN VALVERDE, A.: “Concertación y diálogo social en 1996”, *RMTAS*, núm. 3, 1997, págs. 155-156.

Al tiempo, definen pacto social como aquél en el cual concurren tres elementos: subjetivo, objetivo y teleológico: subjetivamente, está definido por la presencia del Gobierno junto con las organizaciones sindicales y empresariales, esto es, un acuerdo a tres bandas, lo cual obliga a que aquél se imponga determinadas conductas o actuaciones objeto del intercambio; crea un verdadero “marco”, establece una serie de medidas de conducta a las que habrán de ajustarse las organizaciones sindicales y empresariales en la futura negociación colectiva, así como el Gobierno en la elaboración de su política económica y social; y, en fin, teleológicamente, es expresión de cuanto en Italia se ha denominado “*scambio politico*”: significa ventajas y desventajas para cada una de las partes que han intervenido en él. En definitiva, a través suyo se trata de establecer “un marco temporal de entendimiento en el proceso productivo”, MORENO VIDA, M^a.N. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Estado de bienestar, concertación social y sindicatos”, *RT*, núm. 97, 1990, págs. 35-36.

16 El corporativismo ha sido definido como un “sistema de representación de intereses en el cual las unidades que lo constituyen están jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o consentidas —cuando no creadas— por el Estado, garantizando un monopolio representativo con sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos autocontroles en la articulación de reivindicaciones y apoyos” a través del compromiso o consenso [LANDA ZAPIRAIN, J.P.: “Concertación social y sindicatos en España: un balance provisional”, *RT*, núm. 86, 1987, pág. 131], o bien “como el proceso de acercamiento y diálogo entre los antagonistas sociales y sus organizaciones representativas (con o sin presencia de los poderes públicos) en torno a los grandes temas de política social y económica” [PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho Sindical español*, Madrid (Tecnos), 2004, pág. 291].

17 “La concertación social no es un fenómeno jurídico, en el sentido de que pueda ser tipificado, normado e, incluso, juridificado. Se sitúa más bien en el campo político y se basa en unas interrelaciones entre las acciones estatales y las representaciones de intereses que permiten una especial interconexión de lo económico y lo político, del Estado y del ‘mercado’”, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Consenso social y concertación”, cit., pág. 1.

18 “El Gobierno ha promovido y se ha visto afectado por el diálogo social. A través de él ha tratado de conseguir que sus políticas y sus medidas puedan conseguir una mayor aceptación, legitimidad y efectividad, pero el fracaso del diálogo social no impide ni condiciona la puesta en práctica de esas políticas y la adopción de las medidas correspondientes, ni la ventaja incluso de poder contar con mayores elementos de juicio desde el conocimiento de las opiniones o posiciones expresadas por las partes sociales”, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Las reformas del Derecho del Trabajo español en el Gobierno Popular (1996 a 2002)”, cit., pág. 184.

también una más de las vías de actuación de las organizaciones obreras más representativas, y como tal, fuente de constantes problemas y paradojas¹⁹.

A través suyo, el Estado delega parcelas de su facultad soberana en la toma de decisiones, llamando a los sindicatos a intervenir en la formación de su voluntad, para así garantizar el consenso²⁰. “En cierto modo se pretende la legitimidad de las políticas gubernamentales mediante la ‘corresponsabilización’ de los sindicatos en su elaboración, aplicación y ‘administración’²¹; en caso contrario, de no mediar tal aquiescencia, y si impuestas por el Gobierno (salvo en supuestos de emergencia), significarían, de afectar a parte de su contenido esencial, una intromisión capaz de atentar al “derecho a la negociación colectiva laboral”²².

Los pactos sociales “han constituido una de las palancas más decisivas en la afirmación y consolidación de los propios firmantes, no sólo por el alcance y los efectos de lo convenido, sino también porque han supuesto el mutuo reconocimiento de las mismas y la introducción del sindicato en las empresas y los centros de trabajo”²³; constituyen una “ocasión para el intercambio político. Si ésta es la faceta más relevante del acuerdo, procederá convenir que estamos ante un canal de participación política de las organizaciones sindicales y empresariales”²⁴.

Descendiendo a la concreta regulación contenida en el RD 718/2005, éste ajusta la antigua regulación al nuevo contenido del artículo estatutario incorporando algunos cambios sustanciales; por cuanto aquí interesa, cabe destacar el papel concedido a los sindicatos más representativos, en tanto en cuanto les encarga, en su artículo 6, la elaboración de un informe sobre la extensión solicitada.

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.

Los así seleccionados serán, en este momento, UGT y CC.OO. a nivel nacional, y CIGA, LAB y ELA-STV a nivel autonómico, sin que quepa dar entrada a otro sindicato con implantación o afiliación en el ámbito para el cual se demanda la extensión.

La participación de los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma en el nivel estatal supone la aplicación de los criterios de legitimación negocial, en tanto

19 ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*, Granada (Comares), en prensa.

20 VALDÉS DAL-RE, F.: “Legislación negociada y concertación social: una aproximación”, *RL*, núm. 2, 1997, pág. 6 y “La legislación laboral negociada”, *RMTAS*, núm. 3, 1997, pág. 179.

21 MORENO VIDA, M^a.N. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Estado de bienestar, concertación social y sindicatos”, *RT*, núm. 97, 1990, pág. 18.

22 ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2004, pág. 866.

23 GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, Madrid (MTSS), 1987, pág. 162. Las primeras previsiones sobre acción sindical en la empresa aparecieron en los ABI y AMI, conforme señala y analiza, ALBIOL MONTESINOS, I.: “Las secciones sindicales en la negociación colectiva de 1982”, *RT*, núm. 69, 1983, págs. 73 y ss.

24 GARCÍA MURCIA, J.: *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, cit., pág. 196.

aparecen facultados para intervenir tanto en la negociación de pactos en este ámbito como en la de convenios estatales²⁵: constituir una “válvula de escape” a un diseño excesivamente centralizador de la negociación²⁶.

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.

Esta intervención de los más representativos a nivel autonómico tiene como finalidad principal “atender a una realidad muy concreta nacida en la práctica actual de la configuración política española y, por derivación, también de las relaciones laborales”²⁷. La capacidad de las organizaciones más representativas a nivel estatal coincide con la de los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma en cada ámbito territorial específico²⁸.

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. Estos informes serán emitidos en el plazo de los 15 días naturales siguientes, contado desde la recepción de su solicitud.

En caso de solicitud de renovación de la extensión debido a la sustitución de un convenio extendido por uno nuevo, de nuevo vuelve a resultar preceptivo el antedicho informe, pero esta vez los plazos se reducen a la mitad (art. 10 RD 718/2005).

“Una vez solicitada la extensión, la intervención de la comisión paritaria que debía constituirse en el ámbito afectado por la extensión de conformidad con el artículo 6 RD 582/1982, se ha sustituido por la intervención de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas tanto a nivel estatal como autonómico”²⁹.

Al final los sindicatos más representativos han intervenido y volverán a hacerlo en dos momentos centrales; previamente han contribuido —quizá sustancialmente— al diseño de la norma jurídica, ejerciendo el conocido y ya tradicional papel de interlocutores con el poder legislativo.

Con posterioridad, el reglamento, fruto del pacto alcanzado, concede a las organizaciones obreras más representativas la facultad de intervenir en dos ocasiones en el proceso de extensión de futuros acuerdos colectivos. De esta manera, los más representativos estarán siempre legitimados para iniciar el procedimiento para extender un con-

25 Introducida esta regla por motivos políticos y aplicable a sindicatos identificables, según aprecia VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo”, en AA.VV.: *La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas*, Madrid (IMPI), 1982, pág. 78 y ROMÁN DE LA TORRE, M^a D.: *La composición de la representación social en la negociación colectiva estatutaria*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, pág. 74.

26 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Sindicatos de Comunidad Autónoma y negociación colectiva estatal”, *DL*, núm. 34, 1991, pág. 79.

27 RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La representatividad sindical”, cit., pág. 202; NAVARRRO NIETO, F. L.: “El sindicato más representativo en la reciente historia normativa española”, *RL*, núm. 22, 1987, pág. 32 y OIT: *Situación sindical y relaciones laborales en España*, Ginebra (OIT), 1985, pág. 73. Sobre la operación de deslinde entre las competencias estatales y autonómicas efectuada por la LOLS en este punto, CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Sindicatos y Comunidades Autónomas”, *RFDUCM*, núm. 7, 1985, págs. 235-236.

28 CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Sindicatos y Comunidades Autónomas”, cit., págs. 212, 233 y 240.

29 MARTÍNEZ FONS, D.: “Novedades en materia de extensión de convenios colectivos. Comentario al RD 718/2005, de 20 de junio”, *Revista Iuslaboral Universidad Pompeu Fabra*, núm. 3, 2005.

venio para un ámbito supraempresarial cuando no puedan cumplir el resto de los requisitos del Título III ET. Al tiempo, las organizaciones más representativas informarán sobre la adecuación y viabilidad de la extensión solicitada, siendo, en el mayor número de supuestos, las mismas que realizaron la petición.

Parece claro cómo la intervención de estos sindicatos responde a la idea tan arraigada en nuestro sistema legislativo de participación institucional de aquellas instancias capaces de dar voz y representar los intereses de los trabajadores, elegidos conforme al resultado de las elecciones a representantes unitarios celebradas en todo el territorio nacional.

Sin embargo, no deja de vislumbrarse ciertas dudas aparentes al constatar cómo estas organizaciones obreras han pactado el reglamento, van a iniciar el procedimiento para pedir la extensión y, por último, van a ser las consultadas para decidir si resulta o no conveniente para los intereses de los empleados afectados la consabida aplicación del convenio solicitado; al final, las confederaciones van a opinar sobre la solicitud de los sindicatos de rama sobre la extensión y, de forma congruente, no cabe sino un informe favorable. Desde otro punto de vista, también podría augurarse una dura lucha entre sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, en este caso en el País Vasco por su peculiar panorama sindical, respecto a una extensión pedida por uno y rechazada por otro o bien dos iniciativas contrarias en el mismo ámbito territorial defendidas por diferentes agentes sociales.

Como última piedra de toque, en esta ocasión, el legislador ha considerado oportuno no ampliar la facultad de consulta a los simplemente representativos en el ámbito para el cual se pide la extensión, atendiendo a la legitimación y democracia que comporta su participación en la decisión final, pues ellos serán los más cercanos a los intereses de los trabajadores afectados por la ausencia de regulación convencional y concedores de sus anhelos y aspiraciones respecto a sus condiciones laborales, no en vano han sido votados por ellos. Aun cuando sí ha permitido la participación de estas organizaciones respecto a otras materias, incluso el propio Máximo Intérprete ha ido flexibilizando³⁰ —“pulverizando”³¹— los requisitos exigidos para acceder a la participación institucional en ciertos asuntos, atendiendo a las funciones a desarrollar en ellos. En consecuencia, ha considerado cómo el criterio ha de ser distinto y menos restrictivo que el exclusivo y excluyente de la mayor representatividad para no lesionar el derecho a la igualdad de trato³², concediendo así esta facultad a las organizaciones obreras suficientemente representativas³³.

Los motivos que encierra esta restricción cabe achacarlos a diversos factores: por un lado, la posible inexistencia de sindicatos con representatividad suficiente en el ámbito donde se pretende la extensión, pues de haberlos podrían negociar el convenio; por otro, y de existir sindicatos con un 10% de representantes en los órganos de representación unitaria, serían quienes solicitarían la extensión mencionada, siendo los mismos sindicatos quienes alzan la petición y quienes van a ser consultados sobre su conveniencia.

30 FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.^aF.: “Sobre la designación de los sindicatos que deban formar parte de la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales (II)”, cit., pág. 101.

31 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Madrid (Tecnos), 1990, pág. 206.

32 CASAS BAAMONDE, M.^aE.: “Participación de los sindicatos en los órganos de control y seguimiento de las elecciones sindicales y la mayor representatividad sindical (I). Sobre la ‘función típica’ de la participación institucional y la eficacia anulatoria general de las sentencias de amparo (Cuando la anulada es una norma reglamentaria autonómica que ejecuta la legislación laboral del Estado)”, en ALONSO OLEA, M.: *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, T. VIII, Madrid (Civitas), 1990, pág. 49.

33 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, cit., pág. 205 y STCo 184/1987, de 18 de noviembre.