



► Extensión de los convenios colectivos: Pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada

Junio 2022

La base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales (IRLex)

- [IRLex](#) es la base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales que ofrece perfiles de países que contienen textos jurídicos y resúmenes sobre cuestiones relativas a las relaciones laborales en 70 Estados Miembros de la OIT.
- Abarca áreas temáticas como la negociación colectiva, la solución de conflictos o la cooperación en el lugar de trabajo en regiones con sistemas jurídicos diferentes. IRLex es una herramienta destinada a los responsables y a los asesores de la formulación de políticas, a los funcionarios públicos, a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y a los especialistas en derecho y relaciones laborales de todo el mundo. Se actualizó y amplió en 2020/2021.
- La base de datos IRLex se ocupa únicamente del contenido técnico de las legislaciones nacionales. No contiene ninguna información sobre cómo se aplica la legislación en la práctica, ni incluye o implica evaluación alguna de la conformidad de dicha legislación con las normas internacionales del trabajo.

► ¿Qué significa «extensión» de un convenio colectivo?

La «extensión» de un convenio colectivo significa que la administración del trabajo, otra autoridad pública o un tribunal declaran aplicables algunas o todas las disposiciones de un convenio a todas las empresas de un sector o territorio determinado que quedaban fuera del ámbito de aplicación el convenio original. El convenio ampliado es entonces vinculante para todos los empleadores de esa industria o territorio concreto, independientemente de si pertenecen o no a la organización de empleadores que firmó el convenio original. La decisión de extender un convenio es un acto de política pública que depende de la decisión de una autoridad pública y suele estar sujeta a varias condiciones. Entre ellas, que las partes sean suficientemente representativas, que no haya objeciones por parte de partes no signatarias o que la extensión se haga sobre la base del interés público. La extensión de los convenios colectivos garantiza unas condiciones de trabajo comunes en todo el sector y no sólo entre las empresas representadas por las partes signatarias, lo que impide la competencia basada en condiciones de trabajo diferentes.

¿Cuáles son las normas internacionales del trabajo que abordan la extensión de los convenios colectivos?

Según el artículo 2 del [Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(núm. 154\)](#):

«la expresión **negociación colectiva** comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores»¹.

¹ A los efectos de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), la expresión contrato colectivo comprende «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional» (párrafo 2, 1)). Según la Recomendación sobre los contratos colectivos (núm. 91), la negociación colectiva puede celebrarse con representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos, sólo en ausencia de organizaciones de trabajadores.

Por lo tanto, para que la negociación colectiva tenga lugar, los trabajadores deben estar representados por una organización de trabajadores. En el caso de la negociación sectorial, los empleadores también deben estar representados por una organización.

La [Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 \(núm. 91\)](#) establece que «cuando ello fuere pertinente --y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor--, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato» (párrafo 5).

La Recomendación nº 91 establece algunos principios rectores sobre las condiciones que deben preverse en la legislación y que deben cumplirse para permitir la extensión de un convenio colectivo, tal y como se expone y se utiliza en esta ficha informativa de IRLex².

¿Por qué los sistemas de relaciones laborales prevén la extensión de los convenios colectivos?

Hay una serie de justificaciones políticas para la extensión. En primer lugar, tiene por objeto promover la igualdad de condiciones para todas las empresas, apoyando a las instituciones de negociación sectorial que determinan las mismas condiciones (mínimas) de empleo para empleadores y trabajadores, independientemente de si son parte suscriptoras en el convenio o no³. Al establecer un nivel mínimo o una norma común para una industria u ocupación específica, la extensión puede contribuir a la protección laboral inclusiva⁴ y

apuntalar los diversos bienes públicos proporcionados por las instituciones de negociación sectorial, como los fondos de formación y los fondos de pensiones⁵. En este sentido, también se considera que la extensión estabiliza la negociación colectiva sectorial al eliminar los incentivos para que las empresas abandonen sus organizaciones. Otra justificación es que la extensión puede contribuir al objetivo de reducir la desigualdad haciendo que la negociación colectiva sea más inclusiva. La extensión aumenta la cobertura de los convenios colectivos y los datos de investigaciones recientes sugieren que una alta cobertura va asociada a una menor desigualdad salarial⁶. Ello puede reducir la incidencia de las condiciones salariales y laborales deficientes, especialmente entre los grupos de trabajadores que tienen dificultades específicas para participar en la negociación colectiva. Al mismo tiempo, deberían evitarse los posibles efectos negativos de la extensión, que pueden incluir la desincentivación de la afiliación a organizaciones de empleadores y de trabajadores y la rigidez salarial impuesta a la baja, que puede tener efectos adversos sobre el empleo, sobre todo durante las crisis económicas⁷.

En varios países, la propia legislación proporciona una justificación política para la extensión de los convenios colectivos. Por ejemplo, en España, a tenor de lo dispuesto en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social—o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia—podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad en ausencia de partes legitimadas para negociar. La decisión debería considerar los efectos negativos que la ausencia de un convenio colectivo tendría para los trabajadores y las empresas.

► ¿Cuál es la «mecánica» legal de la extensión? Pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada

Como se ha mencionado antes, la [Recomendación núm. 91](#) establece algunas condiciones y principios rectores para los Estados Miembros que deseen adoptar

disposiciones legales en relación con la extensión; La normativa nacional puede supeditar la extensión, entre otras condiciones : i) a la cobertura mínima de un

2 La presente hoja informativa de IRLex ha sido elaborada por Felix Hadwiger (grupo de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de la OIT, dentro el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo) y Marleen Rueda Catry. Vaya también nuestro agradecimiento por los comentarios de la Oficina de Actividades para los Empleadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT.

3 Ludwig Hamburger, «Aplicación de los convenios colectivos a la totalidad de una profesión o de una industria». *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 20, número 3 (1939), pág. 232.

4 Susan Hayter y Jelle Visser, «[Por una negociación colectiva más inclusiva: la extensión de los convenios colectivos](#)». *Revista Internacional del Trabajo* 160, núm. 2 (2021): 183-212.

5 Susan Hayter and Jelle Visser, eds., *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (ILO, 2018), p. 3.

6 Gerhard Bosch, "Shrinking Collective Bargaining Coverage, Increasing Income Inequality: A Comparison of Five EU Countries", *International Labour Review* 154, No. 1(2015): 57-66; Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron, *Inequality and Labor Market Institutions* (IMF, 2015).

7 Véase un resumen de los estudios críticos sobre los efectos de la extensión de los convenios colectivos: Susan Hayer y Jelle Visser, eds., *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (OIT, 2018), p. 3.

convenio existente; ii) a que la solicitud sea realizada por una o varias partes en el convenio, y iii) a proporcionar los empleadores y a los trabajadores a los que se haría aplicable el convenio la oportunidad de presentar sus observaciones. Se ha seguido esta estructura para presentar la información contenida en IRLex y comparar los mecanismos legales utilizados para extender los convenios colectivos en diferentes sistemas de relaciones laborales.

Hay consideraciones generales que deben tenerse en cuenta cuando se debate la extensión de los convenios colectivos. En primer lugar, para que un convenio

colectivo se extienda debe existir previamente un convenio colectivo en vigor. En segundo lugar, la extensión es el resultado de una decisión adoptada por las autoridades públicas responsables de los asuntos laborales,⁸ la mayoría de las veces a petición de una organización de trabajadores y/o de empleadores. En tercer lugar, hay varios países en los que la extensión de los convenios colectivos está prevista por la legislación, pero a la que no se recurre en la práctica, o a la que solo se recurre en contadas ocasiones, como Lituania, Polonia y Turquía⁹.

¿Qué condiciones deben cumplirse para que un convenio colectivo pueda extenderse?

Entre otras condiciones, la Recomendación núm. 91 establece que la legislación nacional puede supeditar la extensión de un convenio colectivo a un número «suficientemente representativo» de empleadores y de trabajadores cubiertos por el convenio existente (párrafo 5,2,a)). La Recomendación no establece ningún umbral específico para lo que debe considerarse «suficientemente representativo», dejando esta decisión

a juicio de la autoridad competente. Los criterios de representatividad deben ser tales que garanticen que la extensión sólo se utiliza para dar fuerza de ley a los términos y condiciones que son el resultado de las negociaciones entre las partes que tienen un nivel adecuado de legitimidad democrática, y pueden variar significativamente para reflejar las especificidades de cada sistema de relaciones laborales.

► Cuadro 1: Condiciones de la extensión

Condiciones generales/ Criterios para la extensión	Requisitos específicos	Ejemplo de país ¹⁰	Textos jurídicos de IRLex
Umbral para determinar la representatividad	Mayoría o porcentaje específico de trabajadores y de empleadores ya cubiertos por el convenio	Albania , Colombia , Corea , República de Eslovaquia , Eswatini , Finlandia , Francia , Guatemala , Hungría , Japón , Letonia , Marruecos , Paraguay , Rwanda , Serbia , Sudáfrica , Viet Nam	«Los convenios colectivos aplicables como mínimo a dos tercios (2/3) del número de trabajadores o de empleadores que representan la categoría de la profesión pueden ser objeto de extensión» (traducción no oficial). <i>Rwanda, art. 95 Ley núm. 66/2018</i> En virtud de la orden del ministro responsable de los asuntos laborales, los efectos del convenio colectivo pueden extenderse a todos los empleadores de la rama cuando los empleadores vinculados por el convenio colectivo empleen al menos a la mitad de los trabajadores de la rama (resumen y traducción no oficiales). <i>Albania, LRL, art. 162, 4) LC</i> «Un convenio colectivo representativo de ámbito superior es el que se suscribe entre a) una asociación de empleadores del sector o parte de éste, y b) un organismo sindical superior: 1. en el que las organizaciones sindicales asociadas actúan en las empresas de como mínimo el 30 por ciento de los empleadores firmantes del convenio colectivo de ámbito superior...» (traducción no oficial). <i>Eslovaquia, Ley de Negociación Colectiva</i>

Continúa en la página siguiente

8 Las excepciones son el [Brasil](#), donde la decisión la toman los tribunales, y [Noruega](#), donde la decisión la toma un organismo independiente conocido como Consejo de Aranceles.

9 Hayter y Visser, «Por una negociación colectiva más inclusiva».

10 Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales de IRLex a las que se hace referencia se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas; los ejemplos de países citados se han elegido con fines puramente ilustrativos y no incluyen ni implican ninguna evaluación de su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

El convenio colectivo se celebra entre las partes representativas a nivel de sector o de rama de actividad [Bélgica, Bulgaria](#)

«Cuando el convenio colectivo a nivel de industria o rama se haya celebrado entre todas las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores de la industria o la rama, el Ministro de Trabajo y Política Social podrá, a petición conjunta de éstos, extender la aplicación del convenio o de algunas de sus cláusulas a todas las empresas de esa industria o rama» (traducción no oficial). *Bulgaria, art. 51b (4) Código del Trabajo*

El convenio colectivo debe haber sido firmado por miembros representativos de un comité sectorial conjunto. A nivel nacional, el sindicato firmante debe ser miembro de una confederación sindical con al menos 50 000 afiliados (resumen y traducción no oficiales). *Bélgica, art. 28 Ley de 5 Diciembre 1968*

Otros criterios

Consideraciones de interés público/ consideraciones económicas y sociales de los efectos de la extensión [Australia, Bosnia y Herzegovina, Costa de Marfil, Honduras, Irlanda, Noruega, Polonia, Serbia, Sudáfrica](#)

El Ministro de Trabajo debe considerar que la extensión redunde en interés de la República y que está justificada para alcanzar los objetivos de la política económica y social de ésta (resumen y traducción no oficiales). *Bosnia y Herzegovina, Código del Trabajo art. 159*

«... Esta extensión sólo será posible si la situación económica y social de las empresas que puedan verse afectadas por esta medida es similar a la de las empresas ya vinculadas por el convenio. Si, teniendo en cuenta, en particular, su volumen de negocio o su número de trabajadores, esta condición sólo la cumplen algunas de las empresas, la extensión debe limitarse únicamente a esa categoría» (traducción no oficial). *Costa de Marfil : art. 73.1 (2), (3) LC*

Contenido mínimo del convenio colectivo [Túnes, Togo](#)

«Los convenios colectivos susceptibles de ser extendidos deben incluir disposiciones relativas a:

1. el libre ejercicio de los derechos sindicales;
2. la definición de las categorías profesionales y los salarios aplicables a cada categoría;
3. las modalidades de trabajo nocturno y en días no laborables, así como las tarifas de las horas extraordinarias;
4. la duración del período de prueba y el plazo de preaviso;
5. los representantes de los trabajadores;
6. el procedimiento de revisión, modificación y rescisión del convenio colectivo, total o parcialmente;
7. las modalidades de aplicación del principio de "igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor" sin discriminación alguna, en particular por razón de sexo o edad, y
8. las vacaciones pagadas» (traducción no oficial). *Togo, art. 103 LC*

Duración mínima de la aplicación anterior [Jordania](#)

El convenio colectivo debe haber estado en vigor durante al menos dos meses antes de la extensión (resumen y traducción no oficiales). *Jordania, art. 43 c) JLL*

La información contenida en IRLex refleja que existe una amplia gama de definiciones de «representatividad suficiente» y que el grado de discrecionalidad de que dispone el órgano decisorio a la hora de interpretar este requisito varía considerablemente entre los sistemas de relaciones laborales. La representatividad se suele definir en términos de un umbral numérico. Puede referirse al porcentaje de trabajadores ya cubiertos por el convenio que se va a extender, al porcentaje de representantes de los trabajadores o al porcentaje de los empleadores. Puede referirse a los trabajadores y los empleadores que son parte en el convenio existente (antes de la extensión) o a los trabajadores y los empleadores que estarían cubiertos si se concediera la extensión. También puede referirse al hecho de que el convenio colectivo se haya celebrado entre partes representativas. Es poco frecuente que la representatividad se deje como un juicio que debe hacerse según las pruebas.

En algunos casos, también deben cumplirse otras condiciones, además de la representatividad, para que se realice la extensión. Éstas pueden incluir consideraciones de interés público y económico o aspectos de los convenios colectivos que se van a extender.

¿Quién puede solicitar la extensión de un convenio colectivo?

La Recomendación núm. 91 también establece como condición para la extensión de un convenio colectivo que, «por regla general», la solicitud debería formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo (párrafo 5,2,b)). Este principio se deriva esencialmente del reconocimiento de que las decisiones sobre las condiciones y el ámbito de aplicación de los convenios colectivos deben ser tomadas por los representantes de los trabajadores y por los empleadores.

En varios de los países que figuran en IRLex, la decisión de extender, o no extender, un convenio colectivo sólo puede ser adoptada por la autoridad pública competente en respuesta a una solicitud de los interlocutores sociales. En otros países, el Ministerio de Trabajo u otras autoridades públicas están facultados para decidir la extensión de un convenio colectivo por iniciativa propia, ya sea como complemento del derecho de los interlocutores sociales a solicitar la extensión o como prerrogativa exclusiva. Cuando los interlocutores sociales tienen derecho a solicitar la extensión, la legislación puede estipular que la solicitud debe proceder de los trabajadores o del empleador, o puede exigirse una solicitud conjunta. Además, en algunos países, otros organismos, como los comités tripartitos, pueden solicitar la extensión de un convenio colectivo.

► Cuadro 2: Partes que pueden solicitar la extensión de un convenio colectivo

Condiciones generales para la extensión	Requisitos de procedimiento específicos	Ejemplos de países ¹¹	Textos jurídicos de IRLex
La autoridad pública competente toma una decisión sobre la extensión de un convenio colectivo...	... tras una solicitud por parte de los trabajadores o del empleador o una solicitud conjunta	Albania , Argentina , Brasil , Burkina Faso , Camboya , Corea , República de Eslovaquia , Francia , Guatemala , Honduras , Japón , Namibia , Paraguay ,	La solicitud de extensión de un convenio colectivo la inicia uno de los interlocutores sociales, pero deben cumplirse criterios objetivos, es decir, criterios de representatividad (resumen y traducción no oficiales). <i>Eslovaquia</i> , § 7 (1) y (3) <i>Ley de Negociación Colectiva</i> «A petición de las organizaciones de trabajadores o de empleadores que representen a sus miembros en un sector determinado, el Ministerio de Trabajo, previa consulta con la Comisión Consultiva del Trabajo, podrá extender todas o algunas de las disposiciones de un convenio colectivo a todos los empleadores y a todos los trabajadores que operen en el área ocupacional y dentro del ámbito de aplicación del convenio» (traducción no oficial). <i>Camboya</i> , art. 99 LL

Continúa en la página siguiente

¹¹ Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales de IRLex a las que se hace referencia se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas; los ejemplos de países citados se han elegido con fines puramente ilustrativos y no incluyen ni implican ninguna evaluación de su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

<p>... exclusivamente tras una solicitud conjunta de los trabajadores y de los empleadores</p>	<p>Bulgaria, Eswatini, Polonia, Sudáfrica</p>	<p>«A petición conjunta de una asociación de empleadores y de un sindicato multiempresa que hayan suscrito un convenio multiempresa, el Ministro de Trabajo puede—si es necesario a efectos de intereses sociales importantes—dictar un reglamento ejecutivo que amplíe el ámbito de aplicación de un convenio multiempresa ...» (traducción no oficial). <i>Polonia</i>, art. 241-18 (1) LC</p>
<p>... por iniciativa propia</p>	<p>Bosnia y Herzegovina, Brasil, Burkina Faso, Corea, República de Honduras, Noruega, Paraguay, Senegal, Togo</p>	<p>«A petición de una de las organizaciones sindicales más representativas o por iniciativa del Ministro de Trabajo, las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que cumplan las condiciones establecidas en este artículo podrán tener carácter obligatorio» (traducción no oficial). <i>Burkina Faso</i>, art. 120, 1) LC</p> <p>«Cuando dos tercios o más de los trabajadores de la misma clase de trabajo empleados en una zona estén sujetos a un convenio colectivo, los organismos administrativos podrán, de conformidad con la resolución de la Comisión de Relaciones Laborales, a petición de cualquiera de las partes del convenio colectivo o de oficio, tomar la decisión de que dicho convenio colectivo se aplique a otros trabajadores de la misma clase de trabajo contratados en la misma zona y a sus empleadores» (traducción no oficial). <i>República de Corea</i>, art. 36 TULRAA</p>
<p>... tras una solicitud del Ministerio de Trabajo o de otra autoridad pública</p>	<p>Eswatini, Hungría, Jordania, Serbia</p>	<p>«El Comité Tripartito puede, después de concluir una evaluación adecuada, recomendar al Ministro de Trabajo que extienda el ámbito de aplicación de cualquier convenio colectivo que haya estado en vigor durante no menos de dos meses, para que sea aplicable, con todos sus términos, a todos los empleadores y los trabajadores de un sector específico o a una determinada categoría de este en todas las regiones o en una región específica» (traducción no oficial). <i>Jordania</i>, art. 43 c) JLL</p>

¿Cuáles son los requisitos para que puedan celebrarse consultas?

La Recomendación núm. 91 establece una tercera condición para la extensión de los convenios colectivos, a saber, que «debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones» (párrafo 5,2,c)). Esta salvaguarda de procedimiento debería garantizar que en el proceso de toma de decisiones se tengan debidamente

en cuenta las opiniones de personas ajenas a la empresa y de personas que no son parte en los acuerdos.

IRLex muestra que, en muchos sistemas, la legislación establece efectivamente una variedad de requisitos para la celebración de consultas. En la mayoría de los casos, incluye la consulta con las partes potencialmente afectadas por el convenio ampliado pero también puede incluir a los órganos consultivos tripartitos, los consejos de negociación colectiva, los ministerios estatales u otras partes interesadas.

► Cuadro 3: Requisitos para la celebración de consultas

Condiciones generales para la extensión	Requisitos de procedimiento específicos	Ejemplos de países ¹²	Textos jurídicos de IRLex
Antes de tomar una decisión sobre la extensión, es necesario celebrar consultas con...	...sólo los trabajadores y los empleadores que estarían cubiertos por el convenio colectivo	Albania , Bosnia y Herzegovina , Francia , Guatemala , Paraguay	«... previo estudio y resolución fundamentada de la Autoridad Administrativa del Trabajo, [un convenio colectivo] será elevado a la categoría de Contrato Ley después de darse una oportunidad a los empleadores y trabajadores a quienes vaya a aplicarse, para que presenten previamente sus observaciones». <i>Paraguay, art. 344 Código del Trabajo 1993</i> «Antes de conceder una extensión, el Ministerio debe recabar la opinión del empleador o del sindicato de empleadores o de la asociación de empleadores a los que se extiende el convenio colectivo (resumen y traducción no oficiales). <i>Bosnia y Herzegovina, art. 159 del Código del Trabajo de 2000,</i>
	...además de con los órganos consultivos tripartitos o el consejo de negociación a colectiva, o el ministerio	Albania , Camboya , Hungría , Marruecos , Togo	« ... previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores, los sindicatos más representativos de trabajadores y el Consejo de Negociación Colectiva, es necesario celebrar consultas con todas las empresas y sociedades que empleen a trabajadores que ejerzan la misma profesión, ya sea en una zona determinada o en todo el Reino" (traducción no oficial). <i>Marruecos, art. 133 LC</i>
	... y otras partes y personas interesadas	Brasil , Burkina Faso , Japón , Senegal	«Toda orden de extensión o retirada de una extensión debe ir precedida de la celebración de consultas con las organizaciones profesionales y todas las personas interesadas, que deben presentar sus observaciones en un plazo de 30 días. Una orden del Ministro de Trabajo determinará las modalidades de esta consulta» (traducción no oficial). <i>Senegal, art. L. 91 LC</i>

¿Qué disposiciones de los convenios colectivos pueden extenderse?

La Recomendación núm. 91 prevé la posibilidad de «extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo» (párrafo 5,1)), lo que implica que se pueden ampliar partes o disposiciones específicas. Ello plantea la cuestión de en qué se basan las decisiones sobre qué cláusulas de los convenios colectivos pueden extenderse y qué cláusulas no pueden extenderse.

IRLex muestra que, mientras que en algunos sistemas de relaciones laborales la extensión de los convenios colectivos está prevista en su totalidad, en otros existe cierto margen para las diferencias entre el convenio original y la versión ampliada. En casi todos los casos, se trata de eliminar en lugar de añadir contenido, la mayoría de las veces sin especificar los temas que se van a incluir o se van a dejar fuera. Esto puede hacerse a petición de los interlocutores sociales o por iniciativa de las autoridades públicas.

12 Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales de IRLex a las que se hace referencia se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas; los ejemplos de países citados se han elegido con fines puramente ilustrativos y no incluyen ni implican ninguna evaluación de su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

► Cuadro 4: Procedimientos que permiten limitar las disposiciones objeto de la extensión

Facultad que pueden ejercer las partes sobre el contenido del convenio colectivo antes de su extensión	Requisitos de procedimiento específicos	Ejemplos de países ¹³	Textos jurídicos de IRLex
Añadir o eliminar contenido del convenio colectivo objeto de la extensión	A petición de los interlocutores sociales	Bosnia y Herzegovina , Bulgaria , Chile , Eswatini , Rwanda , Serbia	<p>«(...) el Ministro de Trabajo y Política Social puede, a petición conjunta [de las organizaciones de trabajadores y de empleadores], extender la aplicación del convenio o de algunas de sus cláusulas a todas las empresas de esa industria o rama» (traducción no oficial). <i>Bulgaria, Código del Trabajo 1986, art. 51(b) 4</i></p> <p>Un Consejo de Negociación Conjunta puede solicitar al Ministro que algunas o todas las disposiciones de un convenio colectivo registrado concluido por el Consejo sean vinculantes para todos los empleadores y los trabajadores dentro de la industria o área respecto de la cual el Consejo está registrado en términos del artículo 45 (resumen y traducción no oficiales), <i>Eswatini, art. 50, Ley sobre relaciones laborales</i></p> <p>El ministro responsable puede, a iniciativa de las partes en el convenio colectivo o cuando lo considere conveniente para la República, decidir que determinadas materias queden excluidas de la aplicación del convenio colectivo (resumen y traducción no oficiales). <i>Bosnia y Herzegovina, art. 159(4) Código del Trabajo</i></p>
	Por iniciativa de las autoridades públicas si las disposiciones son contrarias a la legislación nacional	Burkina Faso , Costa de Marfil , Francia , Senegal , Togo	«(...) el Ministro de Trabajo debe excluir de la extensión, previo dictamen de la Comisión Consultiva del Trabajo, las disposiciones que estarían en contradicción con los textos legislativos o reglamentarios en vigor. En las mismas condiciones, el Ministro puede suprimir del convenio colectivo, sin modificar su estructura, las cláusulas que no se adapten a la rama o ramas de actividad de que se trate» (traducción no oficial). <i>Costa de Marfil, art. 14 Código del Trabajo, Decreto núm. 98-41</i>
	Por iniciativa de las autoridades públicas por motivos de diversa índole	Noruega , Togo	«No obstante, el Ministro de Trabajo, previa consulta al Consejo Nacional del Trabajo, debe excluir de esa extensión las disposiciones que puedan contradecir las leyes y reglamentos vigentes. Además, puede, en las mismas condiciones, eliminar del acuerdo—sin alterar su estructura general—las cláusulas que no correspondan al contexto de la rama de actividad en el ámbito de aplicación en cuestión» (traducción no oficial). <i>Togo, art. 106(4) LC</i>

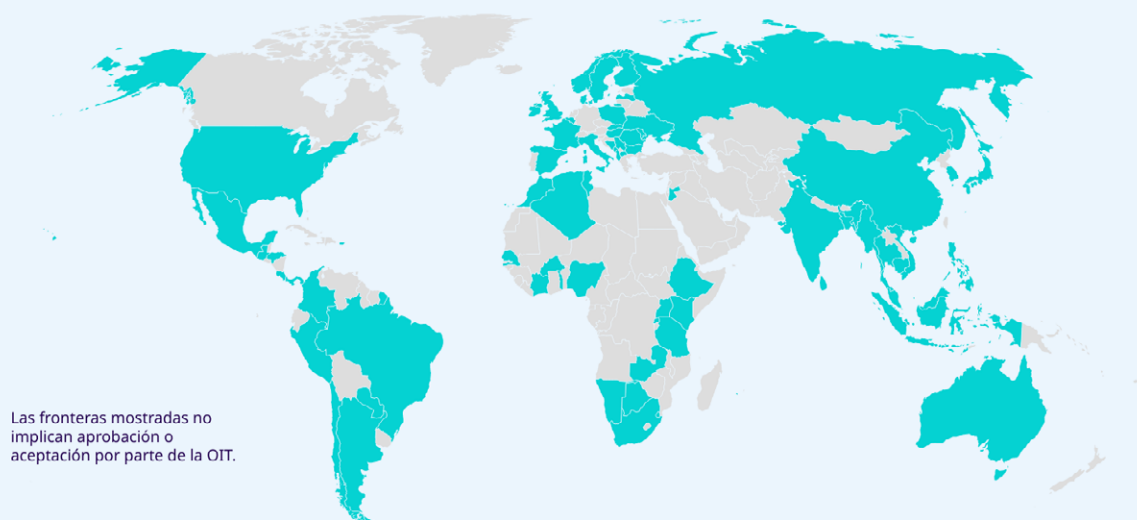
¹³ Las listas de perfiles de países y de disposiciones legales nacionales de IRLex a las que se hace referencia se incluyen a título de ejemplo y no son exhaustivas; los ejemplos de países citados se han elegido con fines puramente ilustrativos y no incluyen ni implican ninguna evaluación de su conformidad con las normas internacionales del trabajo.

¿Dónde se puede obtener información adicional sobre los mecanismos legales para la extensión de los convenios colectivos?

- ▶ Los cuadros 1 a 4 muestran los mecanismos legales para la extensión de los convenios colectivos en algunos Estados Miembros de la OIT. La base de datos en línea [IRLex](#) permite acceder a los resúmenes y textos completos de las fuentes jurídicas nacionales pertinentes y profundizar en los ejemplos normativos.
- ▶ La base de datos IRLex se ocupa únicamente del contenido técnico de las legislaciones nacionales. No contiene ninguna información sobre cómo se aplica la legislación en la práctica. Tampoco incluye ni implica ninguna evaluación de la conformidad de dicha legislación con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Para evaluar la aplicación de las normas en la legislación y en la práctica por parte de los Estados Miembros de la OIT deberían consultarse los comentarios de [los órganos de control de la OIT](#).
- ▶ Descargo de responsabilidad: Los resúmenes y los textos completos de las fuentes jurídicas que aparecen en IRLex se ofrecen únicamente con fines informativos y no pretenden sustituir a los textos jurídicos auténticos. Cada perfil de país ha sido verificado por un especialista en el país. Sin embargo, ello no garantiza que las leyes identificadas y contenidas en IRLex sean siempre completas, precisas y que la versión incluida sea la más reciente. La base de datos se actualiza a intervalos regulares. Si tiene información actualizada o comentarios, póngase en contacto con nosotros en inwork@ilo.org.

Base de datos jurídicos de la OIT sobre relaciones laborales (IRLex) – 2022

- País cubierto por la base de datos IRLex*
- País no cubierto por la base de datos IRLex



* La base de datos IRLex se refiere únicamente al contenido técnico de las legislaciones nacionales. No incluye ninguna información sobre cómo se aplica la legislación en la práctica. Tampoco incluye ni implica ninguna evaluación sobre la conformidad con las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Enlaces directos al texto de las disposiciones legales nacionales y a los resúmenes en IRLex

Albania	Etiopía	Noruega
Argelia	Federación de Rusia	Panamá
Argentina	Filipinas	Paraguay
Australia	Finlandia	Perú
Bangladesh	Francia	Polonia
Bélgica	Guatemala	Reino Unido
Bosnia y Herzegovina	Honduras	Rumania
Botswana	Hungría	Rwanda
Brasil	India	Senegal
Bulgaria	Indonesia	Serbia
Burkina Faso	Irlanda	Singapur
Camboya	Italia	Sri Lanka
Chile	Japón	Sudáfrica
China	Letonia	Suecia
Colombia	Macedonia del Norte	Tailandia
Corea, República de	Malasia	Tanzanía, República Unida de
Costa de Marfil	México	Togo
Costa Rica	Moldova, República de	Túnez
Dinamarca	Montenegro	Ucrania
Eslovaquia	Marruecos	Uganda
España	Myanmar	Viet Nam
Estados Unidos	Namibia	Zambia
Eswatini	Nigeria	

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
E: inwork@ilo.org