



DETERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE
ATENDIENDO A SU ÁMBITO FUNCIONAL
Perspectiva de la CCNCC

1. DETERMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

A la hora de determinar cuál es la actividad empresarial, es necesario acotar adecuadamente cuál o cuáles son las actividades que se desarrollan en la empresa. Así, podemos concretar tres supuestos:

- a) Que en la empresa se desarrolle una única actividad económica.
- b) Que en la empresa se desarrollen varias actividades, en las que una de ellas destaca por ser la actividad principal mientras que el resto de actividades dependen y complementan a la principal.
- c) Que en la empresa se desarrollen varias actividades que sean independientes y autónomas entre sí. Este supuesto no permite determinar, a priori, una actividad principal a efectos de determinar un único convenio de aplicación.

❖ **Criterios a tener en cuenta para determinar la actividad empresarial¹**

- Epígrafe declarado a efectos del IAE.
- Código CNAE declarado.
- Actividad indicada en la comunicación de apertura del centro de trabajo.
- Actividad declarada en la inscripción en la Seguridad Social.
- Objeto social declarado.
- Funciones concretas desempeñadas por los trabajadores.
- Proceso económico o productivo concreto del trabajo desarrollado.
- Materiales empleados en el proceso productivo, así como el tipo de instalaciones de la empresa.

❖ **Criterios para determinar la actividad principal de la empresa**

Cuando en una empresa concurren distintas actividades, que guarden conexión entre ellas o estén en situación de dependencia las unas de las otras, de tal manera que cada actividad por sí solo pudiera encuadrarse en el ámbito funcional de distintos convenios, debemos acudir al criterio de actividad principal, a fin de determinar el convenio aplicable a la empresa. Para ello, se pueden utilizar los siguientes criterios aplicados en su conjunto al supuesto concreto:

- Cifras económicas de las distintas actividades.
- Plantilla destinada a cada actividad.
- Finalidad del negocio concreto llevado a cabo.
- Subordinación y dependencia de unas actividades respecto de la actividad principal.

¹ Estos criterios deben ser aplicados a **cada supuesto concreto** y ser **valorados de manera conjunta** junto con el desarrollo de la actividad empresarial.



❖ **Empresas con varias actividades diferenciadas entre sí**

Nada impide que las relaciones de una misma empresa puedan verse afectadas por distintos convenios colectivos, siempre que:

- Se trate de empresas con distintas actividades empresariales.
- Que estas actividades sean autónomas entre sí.
- Que cada actividad tenga una organización independiente.
- Que no exista conexión entre las distintas actividades.
- Que los distintos ciclos económico/productivos sean autónomos.
- Que existan plantillas diferenciadas para cada actividad.

Si se cumplen estos requisitos es posible la convivencia de distintos convenios en una misma empresa, en función de las distintas actividades realizadas.

❖ **Empresas Multiservicios**

– El criterio seguido desde la CCNCC es el de optar, siempre y cuando no exista convenio propio de empresa, por el convenio de aplicación a la actividad o servicio concreto prestado por la empresa multiservicios siguiendo el principio de especialidad (consultas CCNCC 96/2014 y 5/2016), de tal manera que se aplique a cada contrata determinada el convenio de aplicación existente para el servicio prestado.

❖ **Externalización de actividades**

– En los supuestos en los que la empresa decide externalizar su actividad o, al menos, parte de ella, el criterio seguido desde la CCNCC es el de aplicar el convenio colectivo que se corresponde con la actividad o servicio concreto desarrollado por la empresa principal (consultas CCNCC 88/2015Y 2153/2007).

❖ **Grupos de Empresas**

A la hora de determinar el convenio colectivo aplicable en los denominados grupos de empresas, se plantea la duda de si aplicar un único convenio colectivo para todo el grupo o distintos convenios en función de la actividad concreta de cada empresa. A priori, no se puede fijar un criterio general para determinar el convenio colectivo aplicable a los grupos de empresas; pero sí podemos distinguir y tener en cuenta los siguientes supuestos:

- a) Si las empresas del grupo actúan de forma autónoma entre sí, deberá aplicarse a cada empresa del grupo el convenio específico de aplicación a la actividad desarrollada por cada una.
- b) Si el grupo actúa como “grupo laboral”, deberá acudirse al criterio de actividad principal; considerando al Grupo como un único empleador.



❖ Centros especiales de empleo

– El Tribunal Supremo, en sus sentencias de 24 de noviembre de 2015 (rec. 136/2014) y 9 de diciembre de 2015 (rec. 135/2014), opta como opción prioritaria por la aplicación del “Convenio colectivo para centros y servicios de atención a personas con discapacidad”, con preferencia sobre la actividad concreta desarrollada por el centro especial de empleo, al considerarlo la norma especial que mejor se ajusta a las circunstancias que concurren en los trabajadores con capacidades diversas.

2. DETERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE ATENDIENDO A SU ÁMBITO FUNCIONAL

Una vez determinada la actividad concreta desarrollada por la empresa, hemos de encontrar el convenio colectivo que contemple la actividad empresarial dentro de su ámbito funcional. Una labor que, en muchas ocasiones, puede no resultar sencilla.

❖ Dificultades en la concreción del ámbito funcional

- Actividades novedosas no recogidas en los convenios colectivos.
- Distintos ámbitos funcionales para mismos sectores en distintas unidades territoriales.
- Ausencia de definición adecuada del ámbito funcional.
- Falta de especificidad en la descripción del ámbito funcional.
- Ausencia de listados cerrados de actividades.
- Ausencia de regulación legal y convencional de los distintos sectores de actividad.

❖ Criterios interpretativos del ámbito funcional

A la hora de interpelar el contenido de una cláusula sobre el ámbito funcional de un convenio colectivo, debemos acudir a:

- La literalidad de la cláusula convencional.
- La interpretación en su conjunto del convenio.
- El contexto de la normativa general donde se inserta la norma sectorial.
- Los usos y costumbres.
- La negociación previa del convenio colectivo.
- Las empresas representadas por las partes firmantes.

❖ Concurrencia de convenios

- Cuando dos o más convenios colectivos interfieren en la regulación de la actividad empresarial, de forma que parece que esta actividad empresarial tiene cabida dentro de más de un ámbito funcional.
- La normativa actual (artículo 84 ET) da prioridad aplicativa al convenio anterior sobre el posterior.



❖ **Supuestos de subrogación empresarial**

- La problemática surge sobre el convenio a aplicar a partir del momento en que los trabajadores son subrogados a otra empresa.
- La normativa (artículo 44 ET) fija que será aplicable el convenio colectivo que, en el momento de la transmisión, fuere de aplicación en la empresa transmitida hasta la fecha de expiración del mismo o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resultare aplicable.

3. PAPEL DE LOS CÓDIGOS CNAE EN LA DETERMINACIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL

A la hora de utilizar los códigos CNAE en la determinación del ámbito funcional, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Son un **indicio de aproximación al convenio colectivo** aplicable.
- Nos **acercan a la actividad desarrollada** por la empresa.
- Deben ser **interpretados en relación y subordinados a la cláusula convencional** que determina su ámbito funcional.
- No pueden sustituir, por sí solos, a la definición contenida en las cláusulas convencionales de ámbito funcional.

Por ello, hay que acudir siempre a los criterios generales de interpretación del ámbito funcional de los convenios colectivos.

SERVICIOS TÉCNICOS DE LA CCNCC
Octubre 2017