



FERNANDEZADVOCATS

COM I QUAN UNA EMPRESA POT UNIFICAR EL CONVENI COL·LECTIU APLICABLE PER LA VIA DE L'ARTICLE 41 DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

Una recent **Sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem, la núm. 1244/2025, d'11 de desembre (rec. 261/2024)**, ha aportat una llum indispensable sobre una qüestió de gran rellevància pràctica per a moltes empreses: la possibilitat de modificar el conveni col·lectiu aplicable a part de la seva plantilla per unificar-lo sota un únic marc normatiu. La resposta del Suprem és afirmativa, però estableix uns límits clars i rigorosos, validant l'ús de la modificació substancial de les condicions de treball (MSCT) de l'article 41 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors com a via adequada per a aquesta finalitat.

Una activitat única, diversos convenis

El cas analitzat per l'Alt Tribunal es refereix a una empresa dedicada a serveis informàtics i tecnològics. Malgrat desenvolupar una activitat única i homogènia a tots els seus centres de treball, una part de la plantilla (115 treballadors d'un total de 1.592) es regia per convenis provincials del sector del metall, mentre que la gran majoria estava adscrita al Conveni col·lectiu estatal d'empreses de consultoria.

L'empresa, al legant causes organitzatives i productives, va iniciar un procediment de MSCT per unificar tota la plantilla sota el conveni de consultoria, que considerava el correcte segons la seva activitat principal.

Substitució de conveni vs. "descuelgue"

El punt central de la sentència és la distinció precisa entre dues figures que sovint es confonen:

1. Substitució del marc convencional (via article 41 ET): És el procediment adequat quan una empresa no pretén deixar d'aplicar condicions concretes d'un conveni que li correspon, sinó reordenar i adscriure la plantilla al conveni col·lectiu que realment s'ajusta a la seva activitat preponderant. L'objectiu és corregir una aplicació convencional incorrecta o diversa i unificar les condicions.



2. Inaplicació convencional o "descuelgue" (via article 82.3 ET): Aquesta via s'utilitza quan, tot i aplicar el conveni correcte, l'empresa necessita deixar d'aplicar temporalment condicions específiques (salarials, de jornada, etc.) per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

El Tribunal Suprem avala que el canvi de conveni, entès com una substitució íntegra, és una modificació de tal transcendència que encaixa perfectament en el procediment de l'article 41 ET.

Requisits per a la unificació convencional via article 41 ET

La Sentència no atorga una carta blanca a les empreses. Perquè la mesura sigui lícita, s'han de complir dos requisits fonamentals:

i) Causa justificada: El principi d'activitat preponderant

La decisió ha d'estar fonamentada en causes organitzatives o productives provades. En aquest cas, el Tribunal considera que la necessitat d'homogeneïtzar les condicions laborals en una empresa amb una única activitat és una causa suficient.

Recolzant-se en la doctrina consolidada de la unitat d'empresa i l'activitat preponderant, el Suprem afirma que la determinació del conveni aplicable no és una qüestió disponible per a les parts, sinó una norma d'ordre públic. Si l'activitat de l'empresa és única, no té sentit mantenir una pluralitat de convenis, i és lícit buscar l'adscripció de tota la plantilla al conveni que realment correspon a aquesta activitat principal.

ii) Atorgament d'un període de consultes real i efectiu

El segon pilar és la negociació de bona fe. El Tribunal no es limita a verificar l'existència formal d'un període de consultes, sinó que n'analitza el contingut. En el cas jutjat, valora positivament que:

- L'empresa va presentar diverses propostes i no es va mantenir en una posició immutable.
- El plantejament inicial es va modificar durant la negociació per acollir algunes de les preocupacions de la part social.
- Hi va haver un debat efectiu sobre aspectes essencials com els salaris (garantint que ningú patís una reducció), la jornada o l'estructura retributiva.



FERNANDEZADVOCATS

El fet que el període de consultes finalitzés sense acord no invalida la decisió empresarial**, sempre que es demostrï que la negociació va ser real, dinàmica i duta a terme amb bona fe, complint les exigències de l'article 41.4 ET.

Implicacions pràctiques de la doctrina abordada

Aquesta sentència és clau per a qualsevol empresa que, per raons històriques, subrogacions o altres circumstàncies, es trobi aplicant diversos convenis col·lectius malgrat tenir una única línia de negoci.

D'entrada, ofereix seguretat jurídica per abordar processos d'homogeneïtzació de condicions laborals. En segon terme, és una eina estratègica que permet a les empreses alinear el seu marc de relacions laborals amb la seva realitat productiva, guanyant en eficiència organitzativa i coherència interna. Tanmateix, exigeix un procediment impecable, atès que la decisió ha d'estar sòlidament justificada i, sobretot, el període de consultes ha de ser una negociació genuïna, doncs una tramitació merament formal podria comportar problemes sobre la validesa d'aquesta mesura; que es diferencia del "despenjament" que inaplica clàusules convencionals.

**El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.