



El cambio de convenio colectivo aplicable y el artículo 41 ET: regularización, no discrecionalidad empresarial

**forv/s
mazars**

En el pasado mes de diciembre, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó [la Sentencia núm. 1244/2025, de 18 de diciembre \(rec. 261/2024\)](#), relativa al cambio del convenio colectivo aplicable en un supuesto de hecho en el que una empresa, con la finalidad de proceder a la homogeneización de convenio colectivo para toda la plantilla, utilizó el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores como cauce procedimental para dicha regularización.

Nos encontramos ante una problemática recurrente en la práctica laboral cotidiana, cuyo tratamiento continúa generando relevantes dudas interpretativas. Ello se debe, fundamentalmente, a la tensión existente entre, de un lado, el carácter indisponible para las partes de la determinación del convenio colectivo aplicable, en tanto materia de orden público laboral, y, de otro, las consecuencias sustantivas en materia de derechos laborales que se derivan de la aplicación de un nuevo marco convencional para las personas trabajadoras afectadas.

El Convenio Colectivo como materia indisponible para las partes.

La doctrina es pacífica al afirmar que la determinación del convenio colectivo aplicable no es una materia disponible para las partes (empresa y personas trabajadoras), al venir impuesta por la actividad preponderante de la empresa, que delimita el ámbito funcional —e incluso territorial— del correspondiente convenio colectivo. En consecuencia, **no existe**, con carácter general, **un derecho empresarial a optar por el convenio colectivo que resulte más conveniente**, salvo en supuestos muy excepcionales tasados por la propia normativa.

Sin embargo, la práctica empresarial muestra que la cuestión dista de ser pacífica. Ello es especialmente visible en aquellos escenarios en los que se ha venido aplicando un convenio colectivo de forma errónea —bien por no coincidir su ámbito funcional con la actividad realmente desarrollada por la empresa, bien por existir otro convenio que se ajustase de manera más adecuada—, así como en supuestos de absorción o reestructuración societaria, en los que se produce un cambio de la actividad preponderante.

En tales contextos, **la “modificación” del convenio colectivo aplicable no puede articularse mediante una mera comunicación empresarial, sino que exige el recurso a procedimientos complejos y garantistas para las personas trabajadoras**, tal y como pone de manifiesto la sentencia objeto de análisis.

¿Cuál es el mecanismo adecuado para realizar un cambio de convenio colectivo?

La cuestión de fondo radica, por tanto, en determinar cuál es el procedimiento legal más adecuado y garantista para evitar el riesgo de nulidad de la medida, esto es, del cambio del marco convencional.

La propia sentencia identifica dos posibles vías para modificar la aplicación del convenio colectivo que venía rigiendo las relaciones laborales en la empresa: el artículo 41 ET (modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo) y el artículo 82.3 ET (procedimiento de inaplicación o “descuelgue” del convenio). No obstante, parece claro que el procedimiento de descuelgue, aun suponiendo una modificación de condiciones laborales, no resulta idóneo para un supuesto de sustitución del convenio colectivo aplicable, sino que se circunscribe a la inaplicación de determinadas condiciones tasadas dentro del mismo marco convencional. En consecuencia, el descuelgue no constituye una vía válida para reemplazar un convenio por otro.

Por ello, y partiendo del carácter indisponible del convenio colectivo aplicable, la sentencia analiza el cambio de convenio desde la óptica de una regularización u homogeneización de las condiciones laborales de la plantilla, destacando que, en el caso concreto, se respetaron las condiciones salariales más beneficiosas que las personas trabajadoras venían disfrutando cuando estas resultaban superiores a las previstas en el nuevo convenio, y todo ello en el contexto procesal de un procedimiento de conflicto colectivo en materia de “modificación sustancial”. **No se reconoce, por tanto, un derecho empresarial autónomo a cambiar de convenio, pero sí se admite el uso del artículo 41 ET como cauce procedimental válido en determinados supuestos.**

En este punto resulta especialmente relevante la referencia a la [Sentencia del Tribunal Supremo núm. 607/2021, de 8 de junio \(rec. 30/2020\)](#), en la que la Sala Cuarta declaró la nulidad de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, ejecutada mediante comunicaciones individuales a la plantilla, que implicaba la aplicación de un convenio colectivo distinto al que venía regulando las relaciones laborales.

En este sentido, la Sentencia núm. 1244/2025 no se está avalando una sustitución libre o arbitraria del convenio colectivo, sino la corrección de una aplicación convencional errónea. En rigor, **no se modifica el convenio aplicable mediante el artículo 41 ET, sino que se modifican las condiciones concretas de trabajo que se venían reconociendo por referencia a un convenio incorrecto.**

Desde esta perspectiva, y tomando como referencia la citada STS 607/2021, el procedimiento de modificación sustancial de carácter colectivo del artículo 41 ET puede configurarse como un cauce adecuado para homogeneizar las condiciones laborales de la plantilla al amparo de un cambio de convenio colectivo, siempre que concurren y se acrediten causas objetivas, normalmente de carácter organizativo o productivo, y se respeten escrupulosamente las

garantías procedimentales.

Ahora bien, acudir al procedimiento del artículo 41 ET no constituye una solución universal. La propia sentencia insiste en el carácter indisponible del convenio colectivo aplicable, de modo que, si una empresa pretende sustituir un convenio correcto por otro distinto, sin causa objetiva suficiente, sin una negociación real o de forma unilateral, el riesgo de nulidad de la medida resulta especialmente elevado.

A modo de conclusión

La sentencia comentada confirma la adecuación a derecho de la modificación sustancial analizada, al apreciar la concurrencia de causas productivas y organizativas orientadas a “procurar el criterio de unidad de empresa sustentada en una misma actividad”, ofreciendo, además, garantías suficientes para las personas trabajadoras afectadas.

No obstante, deja entrever que el recurso al artículo 41 ET como mecanismo para proceder a la “modificación” del convenio colectivo aplicable no resulta viable en todos los escenarios, lo que obliga a un análisis casuístico riguroso y a una utilización prudente de este instrumento.

Carlos Valdés Fernández

Abogado laboralista en Forvis Mazars

carlos.valdes@forvismazars.com

