
El procedimiento de modificación sustancial como cauce válido para la aplicación del convenio colectivo adecuado: análisis crítico de la STS de 11 de diciembre de 2025

*The Substantial Modification Procedure as a
Valid Channel for the Application of the Appropriate
Collective Bargaining Agreement: A Critical Analysis
of the Supreme Court Ruling of December 11, 2025*

José Miguel MESTRE VÁZQUEZ

*Abogado Socio
Sagardoy*

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El contexto fáctico: fragmentación convencional y homogeneización. 3. La distinción dogmática entre el descuelgue y la modificación sustancial. 4. La confrontación de principios: unidad de empresa y actividad preponderante frente al principio de especialidad. 5. La buena fe negocial y la proporcionalidad aplicada al caso. 5.1. El deber de negociar frente a la obligación de acordar. 5.2. El mecanismo de absorción y compensación como elemento de proporcionalidad. 6. Reflexión final: la vía alternativa del conflicto colectivo. 7. Bibliografía.

RESUMEN: El estudio analiza exhaustivamente la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2025 (recurso 261/2024), resolución que valida el uso del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art.41 ET) como instrumento idóneo para sustituir un convenio colectivo que una empresa venía aplicando por error o inercia histórica. Se analizan los fundamentos jurídicos que sustentan dicha sentencia: la primacía del principio de unidad de empresa y actividad prevalente sobre la especialidad territorial, la es-

tricta diferenciación entre el mecanismo del *descuelgue* convencional y la plena inclusión en un nuevo marco normativo, y la definición del estándar de buena fe exigible durante el periodo de consultas.

Asimismo, se reflexiona sobre las garantías procedimentales que el art. 41 ET ofrece a los trabajadores afectados frente a otras vías procesales, concluyendo que la jurisprudencia no otorga a los empleadores un cheque en blanco para elegir un convenio colectivo a su voluntad, sino un mecanismo garantista para la corrección de disfunciones en la aplicación.

PALABRAS CLAVE: Convenio colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo, principio de unidad de empresa, actividad preponderante, buena fe negocial, conflicto colectivo.

ABSTRACT: *This study exhaustively analyses the Supreme Court Ruling of December 11, 2025 (appeal 261/2024), a resolution that validates the use of the procedure for substantial modification of working conditions (art. 41 ET) as a suitable instrument to replace a collective agreement that a company had been applying due to error or historical inertia. The legal foundations supporting this ruling are examined: the primacy of the principle of unity of undertaking and prevailing activity over territorial specialty, the strict differentiation between the conventional «opt-out» mechanism (descuelgue) and the full inclusion in a new regulatory framework, and the definition of the standard of good faith required during the consultation period.*

Furthermore, it reflects on the procedural guarantees that article 41 ET offers to affected workers as opposed to other procedural avenues, concluding that case law does not grant employers a blank check to choose a collective agreement at will, but rather a guaranteed mechanism for the correction of application dysfunctions.

KEYWORDS: *Collective agreement, substantial modification of working conditions, unity of entity principle, prevailing activity, good faith in negotiation, collective conflict procedure.*

1. INTRODUCCIÓN

No con poca frecuencia concurren escenarios en los que bien por una decisión precipitada o mal calculada, bien por un error de encuadramiento en el análisis inicial respecto a la actividad principal, las organizaciones empresariales se dan cuenta de que el Convenio Colectivo adecuado que debe regir las relaciones laborales es distinto a aquel que han venido aplicando de forma inveterada en el tiempo. Esta situación que puede producirse con mucha posterioridad al error inicial de elección obliga indefectiblemente a corregir el marco convencional de aplicación cuanto antes por cuanto la determinación y aplicación del

Convenio Colectivo es una cuestión de orden público y no atiende a la voluntad de partes¹.

No obstante lo anterior, debe advertirse que siendo una materia indisponible por las partes impide que las empresas puedan llevar a cabo el cambio atendiendo criterios propios y de un modo simplista y abrupto. Su articulación debe seguir una serie de formalidades. Precisamente, esta es la piedra angular sobre la que pivota la Sentencia del TS de 11 de diciembre (recurso de casación núm. 261/2024)², la cual señala que para regularizar la situación es preciso seguir el cauce formal previsto en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo previsto en el art. 41.3 del Estatuto de los Trabajadores. Ello obliga a fundamentar la alteración convencional en alguna de las causas objetivas previstas (económicas, técnicas, organizativas y/o productivas), amén de respetar el periodo de consultas negociado de buena fe con propuestas y a implementar el cambio bien fruto de haber alcanzado un acuerdo, bien unilateralmente si este no se ha alcanzado.

2. EL CONTEXTO FÁCTICO: FRAGMENTACIÓN CONVENCIONAL Y HOMOGENEIZACIÓN

Para poder entender el criterio aplicado por el Alto Tribunal resulta imperativo partir del sustrato fáctico del litigio. La mercantil demandada tiene por objeto social el soporte integral de sistemas informáticos y comunicaciones, figurando registrada bajo el CNAE 6209 (*Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*). Dispone de una plantilla de 1 592 personas trabajadoras distribuidas en 49 centros de trabajo en todo el territorio nacional. Mientras para el 93% de su plantilla se le aplica el Convenio Colectivo

¹ TODOLÍ SIGNES, A.: «La modificación sustancial es la fórmula adecuada para modificar el convenio que “erróneamente” se venía aplicando [STS 11/12/2025 (rec. 261/2024)]», *Argumentos de Derecho laboral* (blog), 2026. <https://adriantodoli.com/2026/01/13/la-modificacion-sustancial-es-la-formula-adecuada-para-modificar-el-convenio-que-erroneamente-se-venia-aplicando/>.

² STS 11 de diciembre de 2025 (ECLI:ES:TS:2025:5748).

estatal de empresas de consultoría, a un colectivo de 115 personas trabajadoras que pertenecen a varios centros provinciales se les aplican históricamente distintos convenios provinciales de la industria siderometalúrgica y del comercio del metal. Albergando dudas respecto a la heterogeneidad de normas convencionales, la empresa formuló consultas ante las distintas Comisiones Paritarias de dichos convenios respecto a cuál debía ser el convenio de aplicación, obteniendo respuestas divergentes.

Bajo la firme convicción de que no existía una especialidad en la actividad realizada por los centros provinciales periféricos que se desmarcasen de la actividad central, la empresa concluye que deben homogeneizarse las condiciones fragmentadas que no atienden a ningún criterio lógico por razón de su actividad real. Por tal motivo, se pretende unificar el colectivo minoritario dentro del convenio de consultoría y conseguir así una coherencia organizativa y de costes al extenderse la aplicación de las mismas condiciones de trabajo para la totalidad de la plantilla.

3. LA DISTINCIÓN DOGMÁTICA ENTRE EL DESCUELGO Y LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

Uno de los pilares argumentativos sobre los que pivota la resolución radica en el riguroso deslinde entre la figura de la inaplicación del convenio colectivo recogida en el art.82.3 del ET (comúnmente denominada *descuelgo*) y la institución de la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Mientras la primera opción es una medida de carácter coyuntural cuya aplicación temporal se extiende hasta la vigencia del mismo convenio y persigue, sin salir de dicho paraguas normativo, un acuerdo entre las partes para *aflojar* las condiciones laborales de manera justificada, la segunda tiene como razón de ser la permuta en la aplicación de un convenio por otro de la misma naturaleza³, de suerte que su reemplazo deviene permanente en el tiempo.

³ STS 21 de febrero de 2000 [ECLI:ES:TS:2000:1276]; STS 18 de octubre de 2004 [ECLI:ES:TS:2004:6562].

De ahí que el procedimiento de descuelgue sea obligatorio si se pretende la exoneración temporal de cualquier obligación impuesta en el convenio colectivo⁴.

Citando su propia doctrina consolidada, el Tribunal Supremo recuerda que no cabe la posibilidad de recurrir al mecanismo de la modificación sustancial de condiciones de trabajo para conseguir la alteración de condiciones de trabajo previstas en convenios estatutarios, toda vez que solamente un nuevo convenio las puede reemplazar. Pero no es ese el supuesto enjuiciado objeto de comentario: no nos hallamos ante una inaplicación temporal y parcial de condiciones para sortear dificultades económicas o productivas, sino ante la «subsunción íntegra» o cambio de paradigma convencional necesario para regularizar una disfunción organizativa. La actuación de la mercantil no iba en búsqueda de un descuelgue sino de transitar hacia el encuadramiento correcto uniformándolo en todos sus centros de trabajo. Ese tránsito revela ciertamente una alteración sustancial de las condiciones, circunstancia que valida el art.41 del ET como cauce lícito, pero igualmente exigible para dotar de garantías al cambio.

4. LA CONFRONTACIÓN DE PRINCIPIOS: UNIDAD DE EMPRESA Y ACTIVIDAD PREPONDERANTE FRENTE AL PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD

Se esconde, sin duda, bajo esta confrontación de principios la clave para entender cuál de las dos tesis debe imponerse, razón por la cual dedica el TS gran parte de su fundamentación jurídica. En efecto, la Sentencia dictada en instancia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (10 de julio núm. 124/2024) ya desestimó el conflicto colectivo interpuesto por los dos sindicatos actuantes. Uno de los argumentos nucleares invocados entonces, e igualmente por la parte recurrente, se cierne sobre la colisión del principio de especialidad de un lado frente al de unidad de empresa, por el otro. Sostenían los sindicatos recurrentes que por mor de los convenios del metal de ámbito provin-

⁴ STS 8 de junio de 2021 [ECLI:ES:TS:2021:2677].

cial se destacan ciertas labores que caracterizan su actividad. Como tales deben prevalecer por su mayor especificidad territorial y material escindiéndose de la principal.

El Alto Tribunal no acoge dicha argumentación reafirmando la primacía del principio de unidad de empresa. En su análisis sobre la determinación del convenio aplicable se observa que la actividad de la compañía es única y consiste en el soporte de infraestructuras informáticas y de telecomunicaciones, *Help Desk*. No concurren pues en sus 49 centros provinciales, actividades separadas y autónomas de la principal. La inexistencia de diferencias notables en la tipología de actividad desarrollada por los distintos centros impide la automática aplicación del principio de especialidad como tal.

A su vez, de modo complementario al criterio de unidad de empresa, la Sala acudió al de la actividad preponderante para resolver de manera definitiva el problema de la determinación del convenio aplicable en caso de que la actividad que realice el trabajador pueda incardinarse en el ámbito de aplicación de más de un convenio colectivo. Así, es criterio pacífico de la jurisprudencia considerar que las actividades secundarias o minoritarias deben ceder paso ante la que se aplica de manera rectora o prevalente.

5. LA BUENA FE NEGOCIAL Y LA PROPORCIONALIDAD APLICADA AL CASO

El segundo gran bloque destinado por la representación sindical en su recurso se centró en la presunta nulidad de la medida colectiva ya citada por vulneración de las reglas del periodo de consultas (art. 41.4 ET y art. 7 del Código Civil), acusando a la empresa de una negociación aparente, formal, rígida y de mala fe.

5.1. El deber de negociar frente a la obligación de acordar

Uno de los elementos sobre los cuales el TS realiza un minucioso escrutinio para legitimar el procedimiento colectivo previsto en el

art. 41.6 ET es la concurrencia de un escenario real de negociación con propuestas y contrapropuestas por la parte empresarial. Sabemos que no es una obligación de resultado, pero sí de medios, de demostrar una verdadera voluntad en el comportamiento negocial. En el caso concreto, el Tribunal avala la actuación empresarial al constatar que la posición de la compañía no fue inamovible ni refractaria al diálogo. Que no fue una negociación ficticia lo demuestran la entrega de informes técnicos a la representación social, la celebración de hasta cinco reuniones formales, y especialmente, la evolución palpable de las propuestas empresariales hacia posturas menos gravosas para el colectivo afectado. Esos elementos desvirtúan cualquier atisbo de mala fe, pues la empresa adaptó su oferta final haciendo suyas varias inquietudes sindicales trasladadas durante el periodo de negociación: eliminación de topes iniciales y la adopción del año 2024 y no del 2023 como la referencia salarial base.

5.2. El mecanismo de absorción y compensación como elemento de proporcionalidad

En otro plano, otro elemento dogmático de enorme trascendencia para la resolución del caso se halla en el aval que el Alto Tribunal otorga al mecanismo de transición retributiva propuesto. Así, lejos de imponer una rebaja salarial inmediata o *descuelgue* abrupto a las personas trabajadoras que, bajo la aplicación de los convenios provinciales del metal, percibían cuantías superiores a las del convenio de consultoría, la empresa diseñó un «complemento de cambio de convenio» de naturaleza *ad personam*, de carácter absorbible, compensable y no revalorizable.

Los sindicatos alegaron que este mecanismo vulneraba el régimen legal de absorción y compensación del art. 26.5 ET. Sin embargo, en la lógica jurídica del TS, esta técnica no opera como una absorción interna ordinaria nacida del desarrollo vegetativo de la relación laboral, sino como el instrumento técnico necesario y proporcionado para actuar de *punte transitorio* en una subsunción global. Al blindarse las retribuciones ya consolidadas a mes de marzo de 2024, la medida

empresarial, considera el Tribunal, supera holgadamente la prueba de proporcionalidad inherente que debe predicarse de una MSCT de carácter colectivo. Con ello queda patente que la empresa no perseguía una devaluación salarial inmediata perjudicando al personal afectado por la medida, sino la racionalización del marco normativo.

6. REFLEXIÓN FINAL: LA VÍA ALTERNATIVA DEL CONFLICTO COLECTIVO

Una vez observada la aprobación de la MSCT colectiva tanto en su vertiente formal (carece de defectos formales) como material (la negociación fue real y las medidas son razonables), debemos enfocar la parte final del comentario respecto a si la estrategia procesal adoptada por la vía de la MSCT colectiva era la única posible o bien existían otras más directas o efectivas.

Como se ha apuntado de manera lúcida por la doctrina científica reciente⁵, la vía alternativa ortodoxa que podría haber seguido la empresa hubiese sido la de promover un conflicto colectivo declarativo puro. Sin embargo, esta resolución declarativa que reconociese la aplicabilidad teórica del convenio de consultoría no habría habilitado a la empresa para materializar el cambio de forma automática de las condiciones laborales concretas (jornada, distribución horaria, complementos, etc.), toda vez que el tránsito real a las nuevas condiciones requeriría, ineludiblemente, el peaje procedimental del art. 41 ET. De este modo, el TS consagra la idea de que la MSCT de carácter colectivo no se erige como un «atajo» fraudulento, sino más bien todo lo contrario: es el mecanismo legal más garantista, por cuanto obliga a la empresa a exponer las causas sobre las cuales fundamenta su decisión (aquí organizativas y de homogeneización de costes), a facilitar la información económica y a someterse a una negociación real con inter-

⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Idoneidad del procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo para sustituir el convenio colectivo que por error venía aplicando la empresa», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2026.

cambio de medidas y a ponderar las medidas a aplicar con el juicio de proporcionalidad de fondo.

7. BIBLIOGRAFÍA

CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Idoneidad del procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo para sustituir el convenio colectivo que por error venía aplicando la empresa», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2026.

TODOLÍ SIGNES, A.: «La modificación sustancial es la fórmula adecuada para modificar el convenio que “erróneamente” se venía aplicando [STS 11/12/2025 (rec. 261/2024)]», *Argumentos de Derecho laboral* (blog), 2026. <https://adriantodoli.com/2026/01/13/la-modificacion-sustancial-es-la-formula-adecuada-para-modificar-el-convenio-que-erroneamente-se-venia-aplicando/>.

