

## ¿Cuándo hay prioridad aplicativa del convenio de empresa?



Febrero 2025

### ¿Hablamos?

**María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

**Julio Calvo**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.equizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.equizabal@pwc.com)

**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho  
Laboral en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

La reforma laboral aprobada a finales de 2021 modificó la normativa laboral anterior, eliminando la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de sector en materia salarial.

Recordemos que una de las novedades de la reforma laboral de 2012 que más resistencias había generado en los sindicatos había sido la introducción de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial en bastantes materias incluida la salarial.

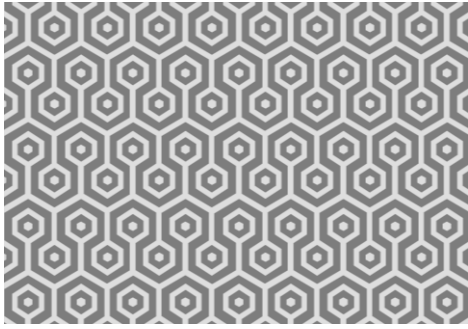
Consideraban que había servido de base para prácticas poco edificantes de algunas empresas, especialmente en el sector de los multiservicios. Desde el 28 de diciembre de 2021, las empresas no pueden pagar salarios inferiores a los establecidos en sus convenios sectoriales de referencia cuando estos resultan de aplicación.

Aunque esto se interpretó generalmente como el reconocimiento de una preferencia del nivel sectorial de negociación sobre el de empresa, la realidad era más compleja. Se mantuvo la preferencia del nivel empresarial (aunque se limitó su alcance); y se mantuvo la regla tradicional en materia de concurrencia de convenios, que es la aplicación preferente del celebrado en primer lugar. Esto supuso en muchos casos que se aplicara un convenio de sector cuando antes había uno de

empresa, es cierto; pero no porque existiera un mandato para ello (algo que durante la negociación las organizaciones sindicales plantearon), sino porque las circunstancias del caso llevaban a ello.

La reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 407/2025, de 29 de enero de 2025, que resuelve un recurso de casación ordinario, aborda cuestiones fundamentales en relación con la impugnación de despidos colectivos y la determinación del convenio colectivo aplicable para el cálculo de indemnizaciones. Esta sentencia ha avalado que una subcontrata, inmersa en un proceso de despido colectivo, utilice para las indemnizaciones de los trabajadores los salarios de su convenio de empresa, que eran más bajos que los del convenio sectorial de referencia. Este fallo aclara el sistema actual de concurrencia de convenios, que combina el tradicional de la prioridad temporal con el trato de favor para el de empresa en algunas materias.

Se trata de un tema de enorme relevancia, que tras la reforma de 2021 había quedado resuelto por la ley, pero cuya aplicación práctica seguía generando dudas. Estamos en 2025, y el tiempo transcurrido nos indica lo que se tarda en disponer de una jurisprudencia consolidada sobre los cambios legales en



el ámbito laboral. Como ya ocurrió con otras reformas anteriores, pasan tres o cuatro años entre la publicación de la ley y su interpretación judicial definitiva, lo que se llama la “agenda judicial de la reforma”. Durante estos años los aplicadores de estas normas se mueven en un marco de inseguridad jurídica. Uno de los aspectos centrales de la nueva legislación de 2021 ha quedado con esta sentencia aclarado.

El caso se origina a raíz de un despido colectivo, justificado por la empresa por la pérdida de su principal cliente, lo que resultó en una reducción significativa de su actividad. La representación de los trabajadores, a través de su delegado, impugnó el despido colectivo ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que declaró ajustado a derecho el despido, pero también se pronunció sobre el convenio colectivo aplicable para calcular las indemnizaciones.

El Tribunal Supremo se enfrentó a tres cuestiones clave:

- **Falta de motivación de la sentencia:** Se cuestionó si la sentencia del TSJ incurrió en falta de motivación al pronunciarse sobre el convenio colectivo aplicable, a lo que el Tribunal Supremo contestó que la sentencia estaba debidamente motivada, cumpliendo con las exigencias del artículo 120.3 de la Constitución Española.
- **Competencia para determinar el convenio colectivo aplicable:** se debatió si el TSJ tenía competencia para pronunciarse sobre el convenio colectivo aplicable en un procedimiento de despido colectivo. El Tribunal Supremo reafirmó que la determinación del convenio colectivo aplicable es una cuestión que puede ser abordada en el procedimiento de

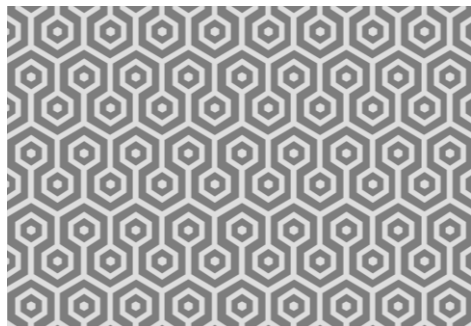
despido colectivo, evitando así la duplicidad de procedimientos y garantizando una respuesta uniforme para todos los trabajadores afectados.

- **Aplicación del convenio colectivo:** la controversia principal radicaba en si debía aplicarse el convenio colectivo de la empresa o el convenio sectorial para el cálculo de las indemnizaciones. El Tribunal Supremo determinó que, dado que el convenio colectivo de la empresa estaba vigente y era anterior al convenio sectorial, debía aplicarse el de empresa, en virtud de la regla de prioridad en el tiempo establecida en el artículo 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta decisión del Alto Tribunal se fundamenta en los siguientes argumentos

- 1º. Los salarios inferiores que pretende aplicar la empresa para calcular las indemnizaciones por despido están recogidos en su propio convenio de empresa, cuya vigencia es anterior a la del convenio sectorial.
- 2º. El Supremo encuentra un vacío en el convenio sectorial, ya que en el momento de decidir qué acuerdo aplicar a las indemnizaciones, dicho convenio había perdido su vigencia y no existía una unidad de negociación activa para acordar uno nuevo.

El Tribunal Supremo, a pesar de que la reforma laboral eliminó la sumisión casi total de los convenios sectoriales respecto de los de empresa, apela a la regla de la prioridad en el tiempo, que regula la concurrencia de convenios con carácter general, de la que la preferencia del nivel de empresa no deja de ser una excepción, limitada a ciertas materias.



Por otra parte, el artículo 42.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dispone que cuando la empresa contratista o subcontratista cuenta con un convenio propio, se aplicará este, en los términos del artículo 84 de la misma ley, que regula la concurrencia entre convenios. El fallo explica que el hecho de que el artículo 42.6 remita al artículo 84 implica que debe aplicarse la regla de prioridad en el tiempo, lo que supone que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial cuando sea anterior en el tiempo al sectorial aplicable.

Además, el Tribunal Supremo aplica su propia jurisprudencia, establecida en una sentencia de octubre de 2021, que permite que un convenio sectorial en ultraactividad pueda verse afectado por otro convenio de empresa. En este caso, la falta de una unidad viva de negociación para renovar el convenio sectorial permitió la aplicación del convenio colectivo de empresa, que estaba vigente en esa fecha.

La sentencia del Tribunal Supremo supone una aportación significativa en la interpretación de la normativa laboral en

relación con los despidos colectivos y la aplicación de convenios. La decisión de aplicar el convenio colectivo de la empresa en este caso subraya la relevancia del elemento temporal en la vigencia de los convenios y la necesidad de una interpretación coherente que evite la inseguridad jurídica en el ámbito laboral. Por esto, la falta de un convenio en vigor o en negociación y la aplicación de otros de empresa previos a los de sector han permitido en este caso utilizar los salarios pactados a este nivel para calcular las indemnizaciones de un despido colectivo.

Dos enseñanzas prácticas se derivan, a nuestro juicio, de esta sentencia. La primera, que hay que estar muy atentos a las circunstancias de hecho a la hora de resolver los problemas de concurrencia de convenio, porque en este caso han sido las fechas de celebración de los distintos acuerdos las que han llevado al Tribunal Supremo a inclinarse por uno de éstos. Y la segunda, que el convenio de empresa, como ya defendimos en su momento sigue estando vivo y continúa siendo un instrumento de gestión muy útil para las empresas.