

ECONOMÍA / POLÍTICA

Las empresas pueden descolgarse del salario del sector si su convenio es previo

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO/ La Justicia sienta precedente sobre la jerarquía de aplicación de los convenios colectivos y niega que las compañías subcontratadas tengan que acogerse siempre a las condiciones del marco laboral de mayor rango.

Gonzalo D. Velarde. Madrid

Duro revés a la reforma laboral aprobada hace poco más de tres años por la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. La Justicia ha sentado un importante precedente que zanja uno de los debates que afloró la normativa aprobada en referencia a la prevalencia de los convenios colectivos. Según un fallo del Tribunal Supremo del 29 de enero de 2025, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, las empresas subcontratadas sí podrán descolgarse del convenio sectorial y establecer salarios más bajos si cuentan con un convenio colectivo propio que así lo marca y este se aplica con anterioridad al fijado a nivel sectorial. Es decir que, según la Justicia, las empresas sí pueden acordar salarios menores al convenio colectivo sectorial y aplicarlos en caso de subcontratar con otras empresas, ya sean públicas o privadas, siempre y cuando estas condiciones estuvieran fijadas previamente a las que rigen en un convenio de mayor ámbito de aplicación.

El fallo da la razón al despacho Garrigues en el procedimiento sobre una empresa de transportes subcontratada que presentó proceso de despido colectivo. En este caso, la Justicia establece que las condiciones salariales aplicables de cara a la indemnización no son las del convenio del sector sino las del convenio propio de la empresa, que a efectos de vigencia era anterior. Algo que resulta extrapolable al resto de circunstancias en las que concurra un acuerdo de empresa bajo el paraguas de otro sectorial. Y que además se plantea de cara a futuras circunstancias ya que la vigencia anterior del convenio de empresa no emana de la inexistencia de un convenio sectorial sino que la puesta en marcha de este acuerdo de empresa durante el impasse en el que se estaban negociando la renovación del sectorial ya le otorga prevalencia aplicativa.

Así, la sentencia del Alto Tribunal a la que ha accedido este medio aclara varias circunstancias sobre la jerarquía de los convenios en materia



Las empresas subcontratadas con convenio previo sí podrán descolgarse del acuerdo sectorial y establecer salarios más bajos.

Sin margen a la devolución de diferencias salariales

Expertos jurídicos consultados por EXPANSIÓN señalan que esta aclaración es muy relevante dentro del tejido productivo español, en el que los procesos de contratación y subcontratación son muy habituales. De hecho, fuentes jurídicas recuerdan que en los últimos años se han ido presentando demandas por parte de trabajadores de empresas contratistas reclamando las diferencias salariales entre

el salario de su convenio de empresa y el del sector. Demandas que actualmente se encontraban suspendidas hasta que el Tribunal Supremo resolviera este recurso.

En este sentido, el fallo constituye una victoria para las empresas que han defendido la validez y vigencia de sus convenios acordados con unas condiciones salariales específicas, que de otro modo deberían modificar una vez que se fueran

introduciendo nuevos acuerdos de mayor rango como el sectorial, con el coste asociado a nivel de empresa si se ven obligadas a elevar las remuneraciones de sus trabajadores. Una cuestión que, además, haría a las empresas contratistas menos competitivas a la hora de optar a esos contratos por estar sujetas a condiciones –que elevan los costes laborales– ajenas a sus acuerdos de empresa, en los que sí se recogen las particularidades y

especificaciones que envuelven a la compañía. Del mismo modo, los juristas señalan el varapalo a la reforma laboral que pretendía restar valía a los acuerdos a nivel empresa para forzar mejoras de condiciones, que ahora quedarían sujetas al momento de la entrada en vigor sin poder forzar la modificación en las subcontratas que ya cuentan con los marcos laborales previamente establecidos.

salarial durante la prestación de servicios de una empresa hacia otra. Efectivamente, prevalece el convenio sectorial en caso de que la empresa contratista no cuente con uno propio –y por lo tanto, esté *de facto* sujeta al del sector– o en caso de que la aplicación del convenio propio sea posterior a la entrada en vigor del convenio sectorial, caso en el que las condiciones salariales prevalentes son las del de superior rango si son mejores. Pero si el convenio de empresa, aun teniendo condiciones remunerativas menos favorables se

aplica con anterioridad al sectorial con mejores salarios, a efectos de la subcontrata la empresa podrá mantener sus condiciones. Cabe recordar que la reforma laboral de 2021 aprobada por el Gobierno actual modificó dos aspectos de la reforma laboral anterior, la del PP.

Tal y como sugería en su momento el Ministerio de Trabajo esos cambios suponían cerrar la puerta a que las empresas contratistas pudieran pagar salarios a sus trabajadores inferiores a los establecidos en los convenios co-

lectivos sectoriales. Se sostenía que con esta reforma se derogaba la prevalencia salarial del convenio de empresa sobre otros convenios y sólo podría aplicarse el de empresa en caso de que mejorase las condiciones del convenio sectorial.

Debate jurídico

Una tesis que también han venido defendiendo los sindicatos tras la reforma, reclamando que todas las empresas contratistas deben abonar el salario del convenio del sector que sea aplicable, sin

poder abonar los salarios inferiores que pudieran tener pactados en sus convenios de empresa.

Así, la reforma laboral del 2021 apuntaba, respecto a las firmas contratistas, que cuando prestan servicios para una empresa principal deberán aplicar el convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, pero con una salvedad: si esa empresa contratista tiene convenio propio puede aplicarlo. Al mismo tiempo se acabó con la posibilidad introducida por la reforma del PP

Si la entrada en vigor del acuerdo de empresa es previa al del sector será de aplicación prevalente

de que una compañía que se rige por un convenio sectorial pueda aplicar un convenio de empresa con un salario inferior al previsto en el convenio del sector.

Ahora bien, con estos dos cambios se planteó una cuestión: si la empresa contratista tiene convenio propio, con salarios inferiores a los que establece el sectorial que debe aplicar tras la reforma, ¿puede aplicar esos salarios inferiores o a partir de la reforma debe aplicar necesariamente los salarios superiores del convenio sectorial, dado que ya no es posible que una empresa haga un convenio propio para aplicar salarios inferiores a los que fija el convenio sectorial?

La sentencia dictada por el Supremo –que resuelve un recurso de casación interpuesto por Garrigues contra una sentencia del TSJ del País Vasco– avala la tesis de que si el convenio colectivo de la empresa contratista es anterior en el tiempo al del sector, se aplica el convenio colectivo de la empresa, también en material salarial (y aunque esos salarios sean inferiores a los del convenio sectorial). Y si el acuerdo de la empresa es posterior en el tiempo al sectorial, se podrá aplicar, pero en materia salarial tendrá que respetar el salario fijado en el convenio del sector.

Esto significa, en la práctica, que las empresas contratistas que ya tenían un convenio propio, con salarios inferiores a los del sectorial, pueden seguir aplicando ese salario inferior a sus trabajadores cuando prestan servicios para una empresa principal. Por lo que la reforma laboral no ha determinado que las empresas contratistas deban aplicar siempre el salario superior del convenio sectorial, pudiendo pagar menores salarios si el marco es previo.