

**Idoneidad del procedimiento colectivo de modificación sustancial de condiciones de trabajo para sustituir el convenio colectivo que por error venía aplicando la empresa.**

**Faustino Cavas Martínez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.*

**Resumen:** *El procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo es instrumento hábil para homogeneizar la regulación convencional aplicable en la empresa, sin tener que acudir al procedimiento de descuelgue del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), pues no se trata una inaplicación parcial y temporal sino de la sustitución íntegra del convenio que se venía aplicando indebidamente. El Tribunal Supremo confirma la prevalencia del criterio de unidad de empresa y de actividad prevalente para determinar el convenio colectivo aplicable, frente al principio de especialidad territorial.*

**Palabras clave:** *Sustitución del convenio colectivo aplicable. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Buena fe. Descuelgue convencional. Procedimiento de conflicto colectivo.*

**Abstract:** *The collective procedure for substantial modification of working conditions constitutes an appropriate legal instrument to standardise the collective bargaining framework applicable within the company, without the need to resort to the opt-out procedure under Article 82.3 of the Workers' Statute, since the measure does not entail a partial and temporary non-application of the collective agreement but rather the complete replacement of one that had been improperly applied. The Supreme Court thus confirms the primacy of the criteria of unity of undertaking and prevailing activity in determining the applicable collective agreement, over the principle of territorial specialisation.*

**Keywords:** *Replacement of the applicable collective agreement. Substantial modification of working conditions. Good faith. Opt-out from the collective agreement. Collective labour dispute procedure.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00706](https://doi.org/10.55104/RJL_00706)

**ECLIS:** *ECLI:ES:TS:2025:5748*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



## I. Introducción

No es práctica infrecuente que las relaciones laborales constituidas en una determinada organización productiva se subsuman por error en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que no es el adecuado con arreglo a las reglas legales, las disposiciones de los propios convenios en pugna y la jurisprudencia generada en torno a esta materia.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha afirmado que las empresas que aplican equivocadamente, incluso durante años, un convenio colectivo cuando en realidad deberían estar aplicando otro y desean regularizar esta situación, pueden acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo regulado en el artículo 41 del ET. Aunque la determinación del convenio colectivo aplicable es materia de derecho necesario y orden público, la empresa no puede realizar la sustitución del convenio colectivo sin más trámite, en particular cuando ello comporta alterar las condiciones concretas que los trabajadores venían disfrutando bajo el paraguas del convenio que se pretende aparcarse, sino que debe acreditar causas organizativas o productivas y seguir la tramitación prevista en el artículo 41.3 del ET, que incluye el correspondiente procedimiento de consultas, la negociación de buena fe y la posterior decisión de efectos colectivos, se haya alcanzado o no acuerdo.

La Sentencia del TS de 11 de diciembre de 2025 (rec. 261/2024) precisa que la empresa puede, en estas circunstancias, unificar la regulación convencional aplicando el convenio colectivo estatal de consultoría, que era el pertinente con arreglo al criterio de unidad de empresa y actividad preponderante, desplazando a los convenios provinciales del metal que por error venía aplicando en varios centros de trabajo, sin tener que acudir al procedimiento de descuelgue del artículo 82.3 del ET, pues no se trata de una inaplicación parcial y temporal, sino de la subsunción íntegra de la plantilla en un convenio diferente.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal Supremo, Sala de lo Social.

**Número de resolución judicial y fecha:** Sentencia núm. 1244/2025, de 11 de diciembre.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** 261/2024.

**ECLI:** ES:TS:2025:5748

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excma. Sra. Dña. Concepción Rosario Ureste García.

**Votos Particulares:** Carece.

## III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La controversia se enmarca en el uso empresarial del artículo 41 del ET para articular una modificación colectiva de condiciones de trabajo, cuya consecuencia práctica consiste en homogeneizar el marco convencional aplicable a totalidad de la plantilla, modificando el convenio colectivo por el que se venían rigiendo 115 personas trabajadoras adscritas a convenios provinciales de la industria siderometalúrgica y del comercio del metal, que tras el cambio pasan a quedar sometidas al Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (en adelante, «Convenio Colectivo de Consultoría»), ya aplicado al resto mayoritario de la organización (93 %). Para los trabajadores que vinieran percibiendo salarios superiores al amparo de los convenios

del metal, la empresa propuso en el periodo de consultas el establecimiento de un complemento para cada trabajador, compensable, absorbible y no revalorizable, para realizar los ajustes salariales al nuevo convenio a lo largo de tres años.

En cuanto a categorías, se trasladaban las categorías actuales a los grupos del Convenio de consultoría. En jornada, para 2024 y siguientes se aplicaba la jornada del convenio de procedencia salvo que el Convenio de consultoría o el ET establecieran una inferior (en cuyo caso se aplicaría la inferior). El resto de condiciones pasarían a ser las del Convenio de consultoría vigente.

La empresa, creada en 1985, declara como objeto social el «soporte integral de sistemas informáticos y comunicaciones» mediante prestación de servicios de implantaciones, mantenimiento, telecomunicaciones, gestión de edificios, soporte de aplicaciones software, formación, control de inventario y suministro de productos. Además, figura registrada en la Agencia Tributaria con el CNAE 6209 («Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática»).

Consta en los hechos probados que la empresa participa en licitaciones públicas cuyos pliegos consideran grupos profesionales y tablas salariales del Convenio de consultoría para fijar costes. Se incorporan dictámenes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) que validan la aplicación del Convenio de consultoría en empresas con el mismo CNAE. También consta un pronunciamiento de la Comisión Mixta Paritaria del XVIII Convenio de consultoría (27/02/2024) afirmando que la actividad de la empresa demandada está incluida en el mismo, y un pronunciamiento divergente de la Comisión Paritaria del Sector del Metal (14/11/2023) considerando aplicables los convenios provinciales del metal a actividades descritas por la mercantil. Se aportan pronunciamientos judiciales firmes previos que consideraron correcta la aplicación del Convenio de consultoría a varios grupos profesionales de la empresa.

Por las representaciones de los sindicatos UGT-FICA y CC. OO. se interpuso escrito conjunto de demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «con estimación de la presente demanda, declare que la decisión empresarial de carácter colectivo adoptada por la empresa es nula o, subsidiariamente, injustificada, debiendo dejarse la misma sin efecto en cualquiera de los casos, reintegrando a los trabajadores afectados en sus anteriores condiciones de trabajo, tanto en las derivadas del convenio colectivo como en las derivadas de cualquier otro pacto o contrato».

La AN dictó con fecha 10 de julio de 2024 sentencia en la que consta el siguiente fallo:

«Con desestimación de la demanda interpuesta por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores y la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras (CC. OO., en lo sucesivo) contra la empresa Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, SA (SERMICRO), SAU, declaramos ajustada a derecho la modificación sustancial de condiciones de trabajo comunicada el día 11 de marzo de 2024 y absolvemos a la empresa demandada de los pedimentos contenidos en la misma. Sin imposición de costas».

#### **IV. Posición de las partes**

Solicitan las partes recurrentes –sindicatos UGT-FICA y CC. OO.– en casación ordinaria la declaración de que la decisión empresarial de carácter colectivo, consistente en la adscripción al convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión públicas, es nula, debiendo dejarse la misma sin efecto y reintegrar a los trabajadores concernidos en sus anteriores condiciones de trabajo.

UGT-FICA solicita la nulidad de la decisión empresarial por quiebra de preceptos estatutarios (arts. 3, 26, 41 y 82 ET, entre otros) y del Código Civil (art. 7, mala fe), afirmando que el periodo de consultas no habría sido una negociación real. A su juicio, no basta la sucesión de propuestas empresariales «aparentemente más favorables»; habría que valorar su contenido concreto, en especial mecanismos de absorción y compensación salarial que –según el sindicato– infringirían el artículo 26.5 ET, y además la decisión final incluiría medidas no discutidas, vulnerando el artículo 41.4 ET.

CC. OO. plantea un motivo dirigido a la determinación del convenio aplicable, invocando los artículos 3.3, 83.1 y 84.1 ET. Su tesis pivota sobre el principio de especialidad: si las actividades de la empresa encajan en el metal y no hay elemento que diferencie qué trabajadores realizan actividades de metal frente a otras, resultan aplicables los convenios provinciales del metal y la empresa no puede seleccionar otro convenio por la vía del artículo 41 ET, aunque sea «más favorable» para ella.

La empresa recurrida opone, como cuestión previa, variación sustancial de demanda: sostiene que ciertos argumentos (especialidad vs. unidad de empresa) no se expusieron con claridad en la demanda y se introdujeron en el acto juicio y en la posterior casación, generando indefensión. También alega defectos de técnica recursiva: que el recurso se formaliza con fundamento en el artículo 207 e) LRJS [infracción de normas o de la jurisprudencia] pero en realidad revisa hechos. En cuanto al fondo, defiende que la pluralidad de convenios responde a inercia histórica, no a concurrencia real de actividades; que la empresa tiene actividad única en todos los centros; y que el Convenio de consultoría se aplica al 93 % de la plantilla. Por ello, la homogeneización persigue coherencia organizativa y de costes, y la medida no reduce salarios a corto plazo, sino que articula una transición por complemento absorbible.

El Ministerio Fiscal postula la íntegra desestimación de los dos recursos formalizados.

## V. Normativa aplicable al caso

Para resolver los recursos de casación planteados, en la STS 1244/2025 se analiza el contenido y alcance de las siguientes normas y preceptos:

– Estatuto de los Trabajadores (ET): artículos 3, 3.3, 26 y 26.5, 41, 82, 83.1 y 84.1 (jerarquía normativa, compensación-absorción salarial, modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo y concurrencia de convenios).

– Código Civil: artículo 7 (principio de buena fe y prohibición del abuso de derecho).

– XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública: ámbito funcional, clasificación profesional y régimen salarial.

– Convenios provinciales de la industria del metal y del comercio del metal, alegados por los sindicatos como convenios sectoriales más específicos.

– IV Convenio estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal: referencia para determinar el encuadramiento funcional de los trabajadores afectados.

## VI. Doctrina básica

La sentencia objeto de comentario distingue: a) el supuesto en que la empresa pretende exonerarse del cumplimiento de obligaciones de un convenio (descuelgue del art. 82.3 ET) y b) el supuesto en que la empresa pretende la subsunción íntegra en un marco convencional distinto, lo que puede suponer una alteración relevante de condiciones de trabajo (y, por ello, caer en el ámbito del art. 41 ET). El matiz esencial es la finalidad: el descuelgue es una inaplicación parcial y temporal de las condiciones contenidas en el convenio vigente; la subsunción íntegra implica cambiar el marco

convencional aplicable, lo que exige causa y garantías procedimentales propias de la MSCT.

La jurisprudencia citada por la Sala (SSTS 607/2021 y 55/2025), se esfuerza en delimitar que la MSCT no se usa para «modificar» un convenio estatutario, sino para canalizar –con negociación– la transición cuando concurren causas organizativas/productivas y la empresa sostiene que el convenio aplicable debe ser otro por encuadramiento funcional. La finalidad de las previsiones legales contenidas en los artículos 41.6 y 82.3 ET, no es otra que la de exigir a la empresa la necesidad de acudir al procedimiento de descuelgue previsto en este último precepto, cuando pretendan exonerarse del cumplimiento de cualquier obligación impuesta en el convenio colectivo. Lo que no sucede cuando la actuación empresarial no está dirigida a eludir e inaplicar el cumplimiento de ninguna obligación convencional, por más que pueda suponer una relevante alteración de las condiciones de trabajo que imponga la tramitación de una MSCT, puesto lo que está en juego no es el «descuelgue» sino la subsunción íntegra en uno u otro convenio.

La Sala reitera que la determinación del convenio aplicable es cuestión de orden público, indisponible por las partes. No depende de la voluntad empresarial ni del acuerdo entre las partes, sino del contenido real de la actividad. Cuando la actividad de la empresa puede subsumirse en el ámbito funcional de varios convenios, el criterio habitual para discernir el convenio aplicable es el de unidad de empresa complementado con el de actividad preponderante: se aplica el convenio cuyo ámbito funcional se corresponde con la actividad principal y estable de la empresa. Este criterio puede ceder en supuestos excepcionales, como existencia de unidades productivas autónomas diferenciadas, con plantillas adscritas a actividades distintas. En ausencia de esa segmentación real, prevalece la unidad de empresa.

## VII. Parte dispositiva

La STS 1244/2025 falla que el inicio por la empresa demandada del procedimiento y la tramitación de una MSCT de carácter colectivo, con el objetivo de hacer prevalecer el criterio de la unidad de empresa y actividad preponderante en la determinación del convenio colectivo aplicable, significó la apertura, conforme a las pautas conformadas por el artículo 41 ET, de un cauce de debate con la parte social que redundaba, en definitiva, en mayores garantías para los afectados, siendo instrumento adecuado para homogeneizar la cobertura convencional en el conjunto de la organización productiva.

Una vez comprobado que la actividad de empresa se integra en el ámbito funcional del Convenio Colectivo estatal de Consultoría, y conforme lo informado por el Ministerio Fiscal, desestima los dos recursos formalizados, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

## VIII. Pasajes decisivos

Los pasajes determinantes (*ratio decidendi*) se agrupan en dos planos: (i) control del periodo de consultas y buena fe negocial; (ii) determinación del convenio aplicable y valoración del criterio de unidad de empresa frente a la especialidad de los convenios provinciales del metal.

A) Negociación y buena fe (recurso UGT-FICA). La Sala, tras rechazar la objeción formal de variación sustancial, analiza el desarrollo del periodo de consultas. Concluye que existió un verdadero *iter negocial*: la empresa aportó informe técnico inicial, hubo varias reuniones, se presentaron propuestas y documentación adicional para responder a peticiones sindicales. La decisión final, según el Tribunal, contiene los elementos principales debatidos y se aprecia evolución respecto del planteamiento inicial. Se subrayan las mejoras obtenidas: desaparición de porcentajes de minoración/incremento, claridad en que no hay reducción salarial respecto a marzo de 2024, abandono de la referencia 2023 en favor de 2024, y ajuste de la jornada en términos menos gravosos. Todo ello conduce a negar la existencia de mala fe y a afirmar que se

cumplieron los estándares del artículo 41.4 ET (negociación de buena fe con vistas a la obtención de un acuerdo y análisis de medidas para evitar o reducir sus efectos).

B) Convenio aplicable y unidad de empresa (recurso CC. OO.). La Sala parte de los hechos probados: CNAE 6209, objeto social y actividad de servicios informáticos, idéntica en todos los centros; dictámenes de la CCNCC; pronunciamiento de la comisión mixta del convenio de consultoría; precedentes judiciales firmes; y práctica en licitaciones públicas donde se utilizan como referencia las tablas salariales del convenio de consultoría. En este contexto, el TS considera que el convenio de consultoría es el que mejor encaja con la actividad preponderante y que la homogeneización interna mediante un procedimiento de MSCT aportó incluso mayores garantías a la parte social. Por ello, rechaza la tesis de que el artículo 41 ET no pueda utilizarse en este contexto y afirma la prevalencia del criterio de unidad de empresa, al no constar actividades diferenciadas que habiliten la aplicación automática del principio de especialidad.

## **IX. Comentario**

Una lectura apresurada y superficial podría presentar el litigio como un grosero intento por la empresa empresarial de «elegir» un convenio colectivo más conveniente a sus intereses, eludiendo el convenio legalmente aplicable. Sin embargo, la arquitectura argumental de la sentencia muestra que el Tribunal Supremo reubica el debate: no se trata de una opción libre, sino de una operación de homogeneización basada en: (a) el desarrollo de una actividad empresarial única y (b): el encuadramiento funcional en el convenio de consultoría, con apoyo en indicios institucionales (CCNCC y comisión mixta) y precedentes judiciales. Dicho de otro modo: el TS no legitima una «competencia por convenio» a la carta, sino una regularización cuando el convenio aplicado a una minoría aparece como disfuncional respecto del núcleo de la actividad desarrollada por la empresa.

Esa reubicación tiene un efecto importante sobre el control judicial. Si se aceptara que los convenios del metal son el marco inequívocamente aplicable por especialidad, la MSCT sería inaceptable porque a través de la misma la empresa buscaría alterar las reglas de orden público en orden a la determinación del convenio colectivo aplicable. En cambio, si se acepta que el convenio de consultoría es el correcto de acuerdo con la actividad preponderante, la situación de partida (aplicación de los convenios del metal en determinados centros de trabajo) se percibe como una anomalía histórica o fragmentación interna que puede corregirse mediante cauces garantistas. La sentencia se inclina de forma nítida por esta segunda lectura.

La jurisprudencia sobre buena fe negociada en MSCT colectiva no exige acuerdo –el artículo 41.4 ET impone negociar de buena fe «con vistas a la consecución de un acuerdo», pero no garantiza que este se logre–. El estándar práctico es: (1) exposición suficiente de causas; (2) intercambio de información pertinente; (3) debates reales; y (4) consideración efectiva de alternativas o medidas paliativas. El Tribunal Supremo observa que la empresa aportó informe técnico inicial y documentación complementaria, y que existió sucesión de propuestas. Además, la propuesta final refleja ajustes que, en la lógica del Tribunal, responden a demandas o preocupaciones sindicales (por ejemplo, sustituir el año de referencia salarial, evitar una reducción salarial inmediata y modular la jornada).

La alegación sindical de que la decisión final contiene medidas «no negociadas» queda neutralizada por el Tribunal afirmando que la propuesta final conserva los elementos esenciales debatidos. Este criterio es relevante porque permite que la decisión final sea una versión depurada y técnicamente mejorada del objetivo inicial, siempre que no sea un giro sorpresivo que prive a la contraparte de contradicción. En el caso, la Sala no aprecia ese elemento sorpresa.

En términos de control de proporcionalidad, una MSCT que rebaja salario de forma inmediata suele ser examinada con mayor severidad y exige un escrutinio más intenso de causa y adecuación. Aquí, la ausencia de una rebaja retributiva inmediata, al

reconocerse por la empresa un complemento de convenio absorbible, facilita al Tribunal considerar la medida idónea y equilibrada. El debate sobre si la absorción/compensación vulnera las reglas establecidas en el artículo 26.5 ET se diluye porque el TS interpreta el mecanismo como un puente transitorio en una subsunción global, no como una absorción interna ordinaria.

Por otro lado, el Tribunal Supremo no niega que ciertas actividades de las descritas en la narración de hechos probados puedan incardinarse en los convenios provinciales del metal, pero pondera el conjunto del acervo probatorio y se inclina por el convenio de consultoría como marco de referencia. En el razonamiento, pesa la idea de actividad preponderante y unidad de empresa: si la empresa realiza una actividad única en todos sus centros (49), no es coherente mantener una situación de fragmentación convencional por territorios.

Una de las aportaciones más interesantes de la sentencia es la consideración de que el uso del artículo 41 ET, lejos de ser un atajo, abre un marco de debate que ofrece garantías a la parte social: periodo de consultas, aportación de informes, posibilidad de negociar medidas paliativas y eventual control judicial. La Sala sostiene que este cauce, cuando se utiliza para homogeneizar y no para eludir obligaciones convencionales, es compatible con el orden público. Lo que no resuelve abiertamente la Sala Cuarta es si la mera voluntad empresarial de unificar convenios constituye por sí misma una causa suficiente del artículo 41 del ET o se precisa algo más. A este respecto, algún temprano comentarista de esta importante sentencia ha preconizado que, si la empresa ha venido aplicando un convenio distinto del correcto y por mor de ello los trabajadores han venido disfrutando de condiciones superiores, estaríamos ante condiciones más beneficiosas cuya amortización puede tener lugar mediante el artículo 41 ET, pero únicamente si se acredita una causa válida y se siguen todos sus trámites, sin que la mera existencia de un error en la elección del convenio baste para justificar una modificación *in peius* del contrato (Todolí, en su blog *Argumentos en Derecho Laboral*).

No obstante, conviene advertir que la doctrina de la sentencia no permite validar cualquier «cambio de convenio» por la vía de la MSCT. La propia doctrina citada por el Tribunal recuerda que el convenio aplicable es indisponible y que la MSCT no es un mecanismo hábil para sustituir convenios estatutarios por mera voluntad empresarial. En el caso, la clave reside en que el convenio estatal de consultoría aparece como el convenio que mejor se ajusta a la actividad preponderante de la empresa y, además, ya se venía aplicando al 93 % de la plantilla. Este doble elemento (correspondencia funcional + aplicación mayoritaria previa) opera como «freno» a interpretaciones expansivas.

En síntesis, el Tribunal Supremo avala una homogeneización convencional presentada como coherente con los principios de unidad de empresa y actividad preponderante, tramitada con garantías y sin reducción salarial inmediata, y rechaza que el principio de especialidad opere de manera automática cuando no se acreditan actividades diferenciadas.

## **X. Apunte final**

La STS 5748/2025 confirma la validez de la MSCT colectiva por una combinación de factores: (a) ausencia de defectos procesales impeditivos; (b) constatación de negociación real y de buena fe en el periodo de consultas, con propuestas y contrapropuestas que evolucionaron desde el planteamiento inicial, incluyendo mejoras en la jornada anual y el mantenimiento de los salarios percibidos a marzo de 2024 (absorbible por futuros incrementos salariales y trienios); y (c) encuadramiento objetivo de la actividad empresarial en el Convenio estatal de consultoría. En conjunto, la sentencia ofrece un criterio práctico para resolver conflictos de homogeneización convencional en empresas que arrastran una pluralidad histórica de convenios.

El razonamiento del TS es consistente con la lógica del principio de unidad de empresa y con la necesidad de coherencia interna, especialmente en un escenario de

contratación pública donde la referencia convencional aplicable puede incidir en los costes.

La sentencia refuerza dos mensajes: primero, que el convenio colectivo aplicable es indisponible y, salvo que existan actividades claramente diferenciadas en la empresa, se determina por la actividad preponderante, de modo que el debate no puede resolverse por mera conveniencia económica; segundo, que el artículo 41 del ET puede operar como cauce garantista cuando la finalidad no es eludir obligaciones del convenio sino subsumir íntegramente a la plantilla en el marco normativo que corresponde a la actividad y homogeneizar una cobertura convencional fragmentada.

Para finalizar, podríamos plantearnos si, además de la MSCT, la empresa podría haber seguido otro cauce para conseguir la unificación del marco convencional aplicable en todos sus centros. A primera vista, podría parecer adecuado el cauce consistente en la promoción de un conflicto colectivo declarativo para que por el órgano judicial competente se determine cuál es el convenio correcto (en el caso, consultoría o metal).

Sin embargo, esta vía procesal no le habría permitido aplicar automáticamente las condiciones del nuevo convenio, si ello comporta una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que los trabajadores vinieran disfrutando bajo la cobertura del convenio que erróneamente se les estuviera aplicando. Incluso cuando el nuevo convenio sea el correcto, si el cambio implica, por ejemplo, reducción de salarios o aumentos de jornada, sería exigible el procedimiento del artículo 41 del ET, por ser el que otorga mayores garantías a los trabajadores afectados al obligar a sustanciar un periodo de consultas sobre las causas y las medidas para mitigar sus consecuencias.