

## 1. FORO DE DEBATE SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LAS REGLAS DE CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS COLECTIVOS

El día 5 de junio de 2025 se celebró el Foro de Debate de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), sobre la Estructura de la Negociación Colectiva y las Reglas de Concurrencia entre Convenios Colectivos. El Foro fue inaugurado por D. Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Trabajo, junto con el Presidente de la Comisión D. Jesús Cruz Villalón, quien dio la bienvenida a los asistentes y a los que seguían la Jornada en streaming. Igualmente, expresó su satisfacción y gratitud por poder contar en el acto de la inauguración con la presencia del Secretario de Estado de Trabajo.

D. Joaquín Pérez Rey destacó en su intervención que nuestro país cuenta con una sólida estructura de la negociación colectiva y con una tasa de cobertura de los convenios colectivos envidiable para otros países. Igualmente, señaló que España ha encontrado un equilibrio adecuado en la negociación colectiva, lo que genera gran estabilidad normativa, una gran adaptación a los diferentes sectores, así como unas reglas de competencia y concurrencia adecuadas entre las empresas.

La primera mesa redonda estuvo moderada por Dña. Nieves González García, Directora General de Trabajo y contó con la presencia de D. Salvador del Rey Guanter Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ESADE Law School, y D. Luis Gordo González Profesor contratado, Doctor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid,

En primer lugar, intervino D. Salvador del Rey quien resaltó la dificultad que existe desde el punto de vista práctico, a la hora de aplicar el artículo 84 del ET.

Se refirió al apartado primero del artículo 84 del ET, que contiene una regla de estabilización de los convenios colectivos y que proporciona una gran seguridad jurídica: mientras un convenio colectivo esté vigente no se puede ver afectado por lo dispuesto en otro convenio de distinto ámbito. Esta regla tiene tres excepciones, dos de las cuales se citan en el propio artículo: las materias relacionadas en el artículo 84.2 respecto de los convenios de empresa, y el pacto en contrario negociado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 del ET, que permite a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. La tercera excepción no

recogida en el artículo 84.1 del ET, se encuentra en el artículo 44.4 del ET que dispone que, salvo pacto en contrario, una vez consumada una sucesión de empresa, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la misma seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación.

El ponente hizo alusión a la sentencia del TS de fecha 10 de abril de 2025 que establece la doctrina del “letargo”. El TS señala que la no afectación a la que alude el artículo 84.1 del ET, no significa que el convenio superior sea nulo, sino que está “aletargado”, es decir, que sigue en vigor en las unidades de negociación que se vean afectadas. Cabe plantearse cuando sale el convenio de este “estado de letargo”. Según el ponente, ocurre cuando un convenio termina su vigencia y consiguientemente, no hay regulación convencional en esa unidad de negociación. Esto hace que el convenio superior despierte del letargo y penetre en esa unidad de negociación.

Igualmente, aludió a la reforma de los apartados 3 y 4 del artículo 84 del ET que se refiere a la prioridad aplicativa de los convenios de comunidad autónoma y provinciales siempre que sean más favorables. La determinación de qué regulación es más favorable, es una labor muy complicada. Para ello, el ponente considera que, en primer lugar, habría que excluir las materias relacionadas en el artículo 84.2 del ET sobre las que la empresa puede disponer. También deberían excluirse las materias recogidas en el artículo 84.5 del ET (período de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual...). Además, debemos tener en cuenta el artículo 3.3 del ET que establece que los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables. Por otra parte, debemos tener presente que el concepto “más favorable”, puede tener un carácter dinámico y puede variar en diferentes momentos, por lo que realizar una labor comparativa resulta muy complicado.

Otro precepto que se ve afectados por la reforma del artículo 84 del ET, es el artículo 42.6 que se refiere al convenio colectivo aplicable a las contrataciones y subcontratas, y que contiene tres reglas: cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este. En segundo lugar, se aplicaría el convenio del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III. Teniendo en cuenta que el Título III incluye el artículo 84 del ET, a tenor de lo dispuesto en los apartados 3 y 4 de dicho precepto, el ponente considera que a nivel autonómico se pueden establecer unas reglas diferentes de aplicación.

En segundo lugar, intervino D. Luis Gordo, quien comenzó

su intervención haciendo un repaso a las tres reformas legislativas que han afectado a la regla de “prior in tempore potior in iure” contenida en la primera redacción del ET: la reforma de 2011, la de 2012 y finalmente, la llevada a cabo en 2021. Todas estas reformas afectan a la prioridad aplicativa del convenio de empresa, si bien con distinto contenido.

Seguidamente, el ponente citó la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021 que se refiere a la aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del ET. Este precepto cuenta con tres apartados que en su opinión hay que leerlos de manera distinta a como están escritos. Los apartados 1 (la modificación resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa) y 3 (los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el plazo de seis meses), entiende que son mandatos directos a los negociadores de convenios. Por su parte, el apartado 2 que establece que las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. Tal y como determinó la Audiencia Nacional hace unos meses, no va dirigido a los negociadores, si no a las empresas que deben aplicar la prohibición de devaluación de las condiciones de trabajo.

En relación con el artículo 42.6 del ET manifiesta que su redacción es confusa y en lo único que todo el mundo está de acuerdo es que este artículo se debe leer al revés. Respecto del criterio del convenio sectorial aplicable conforme al Título III, plantea tres posibles interpretaciones que no son excluyentes. En primer lugar, que incluya las unidades de negociación anómalas que existen sobre todo en el País Vasco que no son habituales en el resto del país. Se trata de unidades vinculadas a contratos en distintas actividades, contratos ferroviarios o servicios sanitarios, que entrarían en esta definición ya que se trata de unidades legítimas que respetan el principio de correspondencia.

La segunda posibilidad es que se refiera a los agentes negociadores con legitimidad para negociar un convenio sectorial en el ámbito de las empresas multiservicios.

La tercera posibilidad que defiende el ponente es minoritaria y sostiene que en caso de subcontratación o empresas multiservicio que realizan funciones de la propia actividad de la empresa principal, cabría aplicar el convenio sectorial de la empresa principal.

En relación con la prioridad del convenio sectorial autonómico o provincial, señala que hasta el año 2024 no existía un criterio de jerarquía entre los convenios. Todas las unidades de negociación eran correctas mientras respetaran el principio de correspondencia, y no podían verse afectadas por convenios negociados con carácter posterior. Si bien existía una prioridad autonómica, esta era limitada y se admitía la ampliación o reducción del listado de materias en principio reservadas al nivel autonómico por los agentes negociadores. A partir del RDL 2/2024, en su opinión, se incorpora el criterio de jerarquía normativa entre convenios. A diferencia de lo que sucede en el artículo 84.2 en el que el convenio de empresa prima sobre el sectorial

en determinadas materias, en el apartado 3 del mismo precepto, el convenio autonómico se impone únicamente cuando sea más favorable que el convenio sectorial estatal. Esto plantea igualmente la dificultad de señalar que es más favorable e indica que el TS ha rechazado el “espiguelo” que consiste en comparar conceptos de dos convenios de manera independiente y separada y aplicar los más favorables a cada uno. No obstante, el ponente defiende que, al existir actualmente una jerarquía entre convenios, si cabe aplicar el espiguelo, porque no estamos aplicando el criterio de concurrencia si no el de norma más favorable.

La segunda mesa redonda, estuvo moderada también por Dña. María Nieves González García, Directora General de Trabajo, y contó con la presencia de Dña. Pilar Charro Baena, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos, y D. Tomás Arrieta Heras, Profesor de relaciones laborales y negociación colectiva de la Universidad de Deusto.

En primer lugar, intervino Dña. Pilar Charro Baena, quien inició su intervención recordando que desde hace mucho tiempo se han suscitado reticencias sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones sobre esta cuestión y ha afirmado que lo que hace nuestro texto constitucional en el artículo 37, es garantizar el derecho a la negociación colectiva sin priorizar un convenio respecto a otro, ya que es una cuestión que deja al arbitrio del legislador. Además, el TC señala que la prioridad aplicativa del convenio de empresa no impone una determinada unidad de negociación que limite la de otros ámbitos, y por ello existen las reglas sobre concurrencia entre convenios contenidas en el artículo 84 ET.

El artículo 84.2 del ET ha sufrido modificaciones importantes en los últimos años. El RDL 7/2011 supuso una apuesta por otorgar a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sectoriales, el control sobre la estructura de la negociación colectiva y aunque reconocía la prioridad aplicativa del convenio de empresa en algunos aspectos, tenía un carácter dispositivo. Esta prioridad aplicativa del convenio de empresa quedaba limitada a que no estuviera prohibida total o parcialmente por los acuerdos a los que se refiere el artículo 83 del ET y también en función de las materias. El RDL citado de 2011 tuvo una vigencia efímera y el RDL 3/2012 convalidado posteriormente por la Ley 3/2012, suprimió la posibilidad de que mediante los acuerdos interconfederales o convenios sectoriales estatales o autonómicos, pudieran limitar o establecerse otras reglas de prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Tras la reforma del año 2012 hubo un incremento de convenios de empresa respecto a periodos anteriores, y en algunos casos (aunque no en la mayoría), se pretendió aprovechar la oportunidad que facilitaba la ley para realizar una devaluación salarial. Algún autor ha hablado de convenios oportunistas o golfos, que son los que aprovechándose de la reforma laboral crearon unidades de negociación ficticias. Afortunadamente la jurisprudencia atajó estas prácticas robusteciendo el principio de correspondencia en la negociación colectiva. No obstante, aquellas empresas que tenían unos convenios colectivos sólidos mantuvieron los niveles salariales por encima del convenio sectorial.

En la reforma del año 2021 se elimina la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de salario base y complementos salariales, permaneciendo la prioridad sobre el resto de materias que están relacionadas con una gestión flexible de las relaciones laborales.

Por último, la ponente hizo alusión a la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021, y dado que ya se ha comentado, quiere resaltar únicamente una cuestión. El párrafo 1º de dicho precepto, señala que la modificación del artículo 84 afectará a todos los convenios suscritos, presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor, una vez que pierdan su vigencia “expresa”. Considera que este término se está refiriendo a la vigencia inicial, pactada o las prórrogas expresas, pero no a la situación de vigencia ultra activa.

Seguidamente, intervino D. Tomás Arrieta quien comenzó su intervención analizando la forma en que se concibe el modelo de negociación colectiva. En el año 1980 el legislador opta por un modelo de negociación que se basa en el principio de “libertad de ámbito” y que está contenido en el artículo 83. del ET. Únicamente hay una exigencia, la implantación suficiente, articulado en las normas de legitimación inicial y plena de los artículos 87 y 88 del ET. El legislador declaró también que el modelo no era un modelo articulado pero era un modelo articulable, y por ello el artículo 83.2 del ET permite a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Ante la ausencia de normas articuladoras y si todos los convenios “tienen el mismo valor” siempre que estén suscritos con la legitimación necesaria, cabe plantearse entonces cuál será el aplicable. El artículo 84 del ET introdujo el principio “prior in tempore potior in iure” que pretende dotar de cierta claridad al sistema y garantizar un principio meramente contractual: si se ha llegado a un acuerdo y el “espacio no estaba ocupado”, ese acuerdo se aplica mientras está vigente. Esto supone que todos los demás convenios que puedan confluir en este ámbito caen en esa situación de letargo, que se ha mencionado anteriormente.

Otra cuestión que el ponente destacó es la reforma llevada a cabo en el año 1994 que implicó dotar de prioridad aplicativa a todos los convenios infraestatales sin distinguir su ámbito. Esta reforma, que pretendía atender una demanda que provenía fundamentalmente del País Vasco, pero disfrazarla bajo la preferencia de cualquier convenio infraestatal, es la que prepara las reformas posteriores de los años 2011, 2012 e incluso la de 2024.

Centrándose en la última las reformas citadas, en el año 2024, se introduce la claridad, que en opinión del ponente era necesaria desde el principio, en relación con la consolidación de espacio de negociación a nivel autonómico. Aunque se trata de una reforma adoptada en un contexto político determinado, alumbra una norma que aporta cierta lógica y claridad a efectos de consolidar el espacio de negociación colectiva autonómica. Además de la prioridad aplicativa parcial de los convenios de ámbito autonómico que se introduce por la vía de las reglas de

concurrencia del artículo 84 del ET, el legislador se acuerda de la capacidad articuladora del artículo 83.2 a nivel de comunidad autónoma. Así, en el apartado 84.4 del ET se establece que podrán tener la misma prioridad aplicativa prevista en el apartado anterior, los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2, y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

Para concluir, señala que es preciso poner el acento en la expresión “podrán negociar” a la que alude el artículo 84.3 del ET al referirse a los convenios y acuerdos interprofesionales de ámbito de comunidad autónoma. Además, considera que el artículo citado, al indicar “no obstante lo dispuesto en el artículo anterior”, está queriendo decir que hay una norma que resiste la capacidad articuladora de los niveles superiores. Es decir, que, aunque exista un convenio estatal que disponga lo contrario, será posible la negociación cuando haya interlocutores sociales dispuestos a llegar a un acuerdo. Se trata por tanto de una limitación de la capacidad ordenadora de los convenios de ámbito estatal, limitada también funcionalmente, ya que opera en todas las materias, salvo en las excepcionadas.

Una vez concluidas las intervenciones de los ponentes, hubo un coloquio moderado por el Presidente de la CCNCC D. Jesús Cruz Villalón, en el que se puso de manifiesto el interés que suscitaba en los asistentes el tema elegido por los vocales de la CCNCC para la celebración del Foro de Debate.

## **2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE FEBRERO DE 2025 AL 30 DE JUNIO 2025**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, desde el 1 de febrero de 2025 al 30 de junio de 2025, se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal.

**99004235011981 XXI Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 17 de febrero de 2025). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 1. Ámbito funcional y Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector.

### **1.1 Ámbito Funcional.**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan:

- Ácidos, álcalis y sales; metaloides, transformación de silicio, gases industriales y medicinales; electroquímica
- Fertilizantes
- Plaguicidas
- Petroquímica y derivados
- Carboquímica y derivados
- Caucho y derivados: materias primas y transformados
- Ácidos orgánicos y derivados
- Alcoholes y derivados

- Destilación de alquitranes; asfaltos y derivados impermeabilizantes
- Hidratos de carbono
- Adhesivos
- Derivados de alga.
- Destilación de resinas naturales y derivado.
- Plásticos: materias primas y transformados, incluida la transformación de materiales compuestos (fibras de vidrio y otras)
- Materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia
- Curtientes
- Colorantes
- Pigmentos
- Aceites y grasas industriales y derivados
- Productos farmacéuticos
- Productos zoosanitarios
- Pinturas, tintas, barnices y afines
- Ceras, parafinas y derivados: materias primas y transformados siempre que, en este último caso, la actividad principal consista en un proceso de naturaleza química
- Material fotográfico sensible y revelado industrial
- Mayoristas de productos químicos y especialidades y productos farmacéuticos cuya actividad no sea estrictamente comercial sino derivada de otra principal de naturaleza química
- Fritas, esmaltes y colores cerámicos
- Materias primas tensoactivas
- Detergentes de uso doméstico
- Detergentes para uso en colectividades e industrias
- Productos de conservación y limpieza
- Lejías
- Perlas de imitación (artificiales)
- Goma de Garrofin

Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la Industria Química de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

A estos efectos, las empresas que reuniendo los requisitos señalados en el párrafo anterior sean subcontratistas de empresas químicas, les será así mismo de aplicación el presente convenio.

En todos los casos señalados en los párrafos anteriores el presente convenio colectivo resultará de aplicación con independencia del país de origen de las empresas.

Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de las personas trabajadoras, este convenio será asimismo de aplicación a las empresas y personas trabajadoras que resulten del cambio de titularidad de una empresa o unidad productiva autónoma de su ámbito, aunque su actividad no estuviera comprendida en las señaladas en este artículo, hasta que finalice la vigencia de este convenio general o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que resulte aplicable a la actividad transmitida o externalizada.

Excepcionalmente, quedarán vinculadas por el presente convenio las empresas que, perteneciendo a algún subsector no incluido en la relación anterior, se

hallen afiliadas a alguna organización territorial o sectorial afiliada a FEIQUE. Quedarán, en todo caso, excluidas las empresas dedicadas a actividades de refino de petróleo.

Este convenio no será de aplicación para aquellas empresas y personas trabajadoras que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio de Empresa, sin perjuicio de lo que a continuación se indica.

### **99000555011981V Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE de 3 de marzo de 2025).**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

.....

2. Funcional. El convenio colectivo será aplicable en las empresas dedicadas a:

- a) La fabricación y el refino de azúcar, así como el comprimido, estuchado y envasado de azúcar cuando se trate de actividades principales en aquellos otros centros que no son fábricas o refinerías de azúcar.
- b) La destilación del alcohol de melazas.
- c) Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de mil novecientos noventa y tres hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras.
- d) La fabricación de biocombustibles a partir de productos agrarios.
- e) La realización de cualquier actividad productiva agroalimentaria en empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras a 31 de diciembre de 2012, de conformidad con el principio de unidad de empresa, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal.

1. Entrada en vigor. El convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2024 y en lo demás se iniciarán atendiendo a lo que en cada caso se establezca.

2. Duración. La duración del presente convenio será de tres años, contados desde la entrada en vigor, si bien podrán establecerse duraciones distintas para materias concretas. Los efectos económicos pactados en este convenio se aplicarán durante los años 2024, 2025 y 2026.

### **99001095011981 Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 11 de marzo de 2025). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2026.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad principal alguna de las siguientes:

- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos químicos industriales
- Importación, exportación y comercio al por mayor de perfumería y droguería
- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de plásticos
- Importación, exportación y comercio al por mayor de

productos de pintura

- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos colorantes

- Importación, exportación y comercio al por mayor de material científico sanitario

- Importación, exportación y comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas

- Importación, exportación y comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico

- Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de ortopedia

La referencia que se realiza, en este artículo bajo la denominación «Comercio», es meramente a título enunciativo y para distinguir esta actividad de la de atención al público en actividad minorista.

### **99000985011981 XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE de 9 de abril de 2025). Vigencia 31 de diciembre de 2027**

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras de los centros de trabajo, de titularidad privada, y de los servicios de atención a personas con discapacidad que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción e integración laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, independientemente de la fórmula de financiación de las plazas disponibles (concertadas, subvencionadas, totalmente privadas o mixtas) así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad.

2. También afectará a todos los centros de trabajo de titularidad pública gestionados por empresas, fundaciones o asociaciones de carácter privado con ese mismo ámbito funcional. Se incluirán en este ámbito todas las empresas y centros de trabajo de titularidad privada que presten cualquiera de los servicios concedidos por las administraciones correspondientes a personas con discapacidad en aplicación de la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

3. A los efectos de la consideración particularizada de los distintos tipos de empresas y centros objeto de este convenio, que requieren condiciones laborales diferenciadas, la estructura del mismo considera las disposiciones aplicables a cada uno de los centros y empresas en función de la siguiente tipología:

A) Centros o empresas de atención especializada.

A los efectos de este convenio, se entiende por centros de atención especializada a personas con discapacidad aquellos que, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la entidad propietaria, tienen por objeto la atención, asistencia, formación, rehabilitación y promoción de personas con problemas y alteraciones de tipo físico, sensorial, psíquico, caracteriológico, de personalidad o trastornos de conducta social, así como las instituciones y asociaciones constituidas con esta finalidad.

Los centros asistenciales son, a todos los efectos,

equivalentes a los centros de atención especializada.

A lo largo del presente convenio cualquier referencia a los centros o empresas de atención especializada lo será también para los centros asistenciales.

Se consideran incluidos en esta tipología los siguientes centros y servicios:

– Centros de día de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla

– Centros de estimulación precoz para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla

– Centros ambulatorios de atención temprana para personas con discapacidad o con riesgo de padecerla

– Residencias y pisos o viviendas tutelados para personas con discapacidad

– Centros y talleres ocupacionales o de terapia ocupacional para personas con discapacidad

– Centros de día o de estancia diurna para personas con discapacidad

– Centros y servicios de respiro familiar para personas con discapacidad

– Servicios de atención domiciliaria para personas con discapacidad

– Centros y servicios de ocio y tiempo libre inclusivo para personas con discapacidad

– Centros y servicios de mediación comunicativa.

– Instituciones, fundaciones y asociaciones de atención a las personas con discapacidad

– Centros de rehabilitación e integración social de personas con enfermedad mental

– Centros de rehabilitación psicosocial para personas con discapacidad

– Centros específicos de personas con enfermedad mental

– Centros de día de personas con enfermedad mental

– Centros de rehabilitación e inserción laboral para personas con discapacidad

– Viviendas tuteladas de personas con enfermedad mental

– Instituciones, fundaciones y asociaciones para personas con daño cerebral sobrevenido

– Centros de día para personas con daño cerebral sobrevenido

– Residencias para personas con daño cerebral sobrevenido

– Entidades de apoyo a la toma de decisiones reguladas por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica

B) Centros específicos de educación especial privados sostenidos total o parcialmente con fondos públicos y privados sin ningún nivel concertado.

C) Centros especiales de empleo.

4. La relación efectuada no se entiende cerrada, de tal forma que se considerarán incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cualquier otro centro o entidad que exista o se cree y tenga por objeto y finalidad la atención y asistencia de personas con discapacidad, con independencia de que sean sostenidos o no con fondos públicos, debiendo adscribirse a cada una de las tres tipologías tipificadas en este artículo en función de la naturaleza de su actividad, por asimilación a las que corresponden a los expresados en cada una de ellas.

5. Asimismo, el ámbito del presente convenio incluye a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la atención a personas con discapacidad en alguna de las facetas relacionadas en el párrafo anterior, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

6. Se faculta a la comisión paritaria de este convenio colectivo general para que incorpore a esta relación aquellos otros centros o servicios que pudieran constituirse siempre que su actividad quede comprendida en la definición del ámbito funcional de este convenio.

**99007765011993 IV Convenio colectivo de los Registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar (BOE de 11 de abril de 2025). Vigencia hasta 31 de diciembre de 2032**

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

1. Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, este convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de los registradores y las registradoras de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles (en adelante registradores) y su personal. Se incluye en esta regulación el Registro de Bienes Muebles Central.

2. El presente convenio no será de aplicación al personal empleado de los registradores del Registro Mercantil Central.

**99001355011983 XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 16 de abril de 2025). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027-**

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio será de obligada observancia en todas las empresas de consultoría de planificación, consultoría de negocio, de consultoría tecnológica, de tecnologías de la información, de organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVIII Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito.

2. También están incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, de servicios de tecnologías de la información, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo.

**99100255012020 II Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (BOE de 25 de abril de 2025). Vigencia hasta el 30 de junio de 2026.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

El Convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, designados indistintamente como «Clubes/SADs» o como «Club/SAD»), que participen en el Campeonato Nacional de Liga de la Primera División Femenina.

**99005615011990 XIII Convenio Colectivo de Centros de asistencia y educación infantil (BOE de 5 de junio de 2025). Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán afectados por este convenio los centros privados no integrados de asistencia y educación Infantil, autorizados y registrados por la administración autonómica competente (con código de centro), independientemente de la denominación genérica que tengan en cada Comunidad autónoma, cualquiera que sea la nacionalidad de la entidad titular, así como aquellas empresas o entidades privadas que gestionen centros de titularidad pública.

Se entiende por centros no integrados los que imparten exclusivamente educación infantil.

**99100165012016 Convenio colectivo estatal de restauración colectiva ( BOE de 20 de junio de 2025). Vigencia 31 de diciembre de 2025.**

Artículo 2. Ámbito funcional.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 59.1 del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH) el ámbito de aplicación funcional será el de las empresas y trabajadores/as del sector de Restauración Colectiva. Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo, se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo, así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.).

Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado «cliente cautivo»).

Se incluyen en el ámbito funcional las actividades

auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración. Se incluye expresamente el «catering» de eventos realizado por las empresas encuadradas en este ámbito de aplicación.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la restauración colectiva. Por lo que será de aplicación a las empresas del grupo empresarial, cuando desarrollen otras actividades complementarias o afines. Y cuando presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal.

Se excepcionan expresamente del ámbito, las actividades reguladas en el Convenio Colectivo de Gestión Directa del País Vasco y el Convenio Colectivo de Monitores de Aragón.

### 3. SENTENCIAS

**STS 6 de mayo de 2025, rec. 124/2023, ECLI: ES:TS:2025:1996**

Recurso de casación interpuesto por la Asociación de Centros Independientes y Familiares de la Enseñanza (ACIFE), contra la sentencia núm. 19/2023 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 21 de febrero -aclarada por auto de 24 de febrero de 2023-, recaída en su procedimiento de impugnación de convenios, autos número 359/2022, promovido a instancia de la asociación recurrente contra ACADE, CECE, USO, CC.OO, FSIE, UGT Servicios Públicos y CIG.

ACIFE interpuso demanda de impugnación de convenio colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En la demanda suplicaba que se dictara sentencia por la que: «declare la nulidad del art. 17 BIS del Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de Régimen General o Enseñanza Reglada sin Ningún Nivel Concertado o Subvencionado.»

Con fecha 21 de febrero de 2023 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que desestimaba íntegramente la demanda interpuesta por ACIFE y en consecuencia, declara conforme a derecho la redacción del art. 17 bis del XI Convenio Colectivo Nacional de Centros de Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

El 10 de junio de 2022 se reúne la mesa negociadora del XI convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado, con el objeto de proceder a la adaptación del XI convenio referido, a los cambios introducidos por la reforma laboral -Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre-, así como proceder a regular el registro diario de la jornada.

Tras analizar patronal y sindicatos los cambios que la reforma laboral ha introducido en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de contratación,

se consensua un texto con las modificaciones necesarias para la adaptación del Convenio Colectivo a los nuevos criterios y requisitos que el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre ha introducido al respecto, por lo que se introdujo en el convenio colectivo el art. 17 bis, incluyendo un párrafo tercero que dice lo siguiente respecto de la contratación de fijo discontinuos: "No obstante, no se podrá contratar bajo esta modalidad a personal del Grupo I, personal docente, para impartir actividades curriculares".

La redacción del citado precepto, junto con el resto de variaciones del convenio, que se dan por reproducidas en su integridad, fueron publicadas en el BOE en fecha 11 de agosto de 2022, a través de la Resolución de 28-7-2022 de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica la modificación del XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. Descriptores 4 y 5.

El recurso se articula en cinco motivos, formulados todos ellos al amparo del apartado e) del artículo 207 LRJS. Los cuatro primeros tienen como objetivo común la revocación de la sentencia recurrida y la estimación de la demanda mediante la descomposición, bastante artificial de la controversia, denunciando al efecto diversos preceptos sustantivos. El último de los motivos, con independencia del éxito de los anteriores, persigue la anulación de la multa por temeridad impuesta.

El primer motivo del recurso denuncia infracción del artículo 9.3 CE -que regula y garantiza el principio de jerarquía normativa-, y el artículo 3.2 ET que se somete a dicha jerarquía en relación con el artículo 14 CE. Entiende la recurrente que el párrafo del artículo 17 bis del convenio que prohíbe la contratación como fijos discontinuos a los docentes que imparten actividades curriculares implica expulsar -vía convencional- al citado colectivo de trabajadores del ámbito de aplicación del artículo 16 ET, entendiendo, además, que dicha expulsión es discriminatoria puesto que es inentendible que un profesor o docente no pueda ser contratado bajo una modalidad contractual expresamente prevista en una norma legal.

La redacción actual del artículo 16 ET es consecuencia de la reforma introducida por el RD Ley 32/21, de 28 de diciembre que ha configurado un nuevo contrato fijo discontinuo que, tal como se expresa en su exposición de motivos, obedece a dos finalidades: la primera, afinar el concepto de trabajo fijo discontinuo que debe atender a la naturaleza de los trabajos realizados que podrán ser estacionales o ligados a actividades productivas de temporada, pero también no estacionales, aunque de prestación intermitente con períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. La segunda finalidad, ajena al objeto del presente litigio, se refiere a la extensión de su ámbito aplicativo, más allá del trabajo estacional e intermitente, esto es: a la prestación de servicios en el marco de ejecución de contratos o a la cesión de mano de obra a través de ETT.

En el ámbito de la primera finalidad, el artículo 16.1 ET describe dos supuestos diferentes de necesidad de contratación de trabajadores que se comprenden dentro del objeto de esta modalidad contractual. La primera de ellas es la realización de trabajos de naturaleza estacional o estables y consustanciales a la actividad de la empresa,

que no se producen de manera esporádica, sino que son permanentes. El segundo supuesto previsto por el artículo 16.1 ET queda referido a la realización de trabajos que no son estacionales -en el sentido recién aludido respecto al supuesto anterior-, que son intermitentes y de ejecución cierta en períodos determinados o indeterminados. De entrada, hay que convenir que, como siempre ha ocurrido, la definición legal de la actividad que puede cubrirse con contratos fijos-discontinuos no implica que sea discrecional para la empresa la delimitación del carácter estacional o intermitente de la actividad.

Por tanto, aunque el precepto alude a actividades no estacionales, lo que implica que el elemento fáctico determinante hasta ahora -la estacionalidad- deja de serlo para este supuesto, resulta igualmente exigible que sean actividades estables y consustanciales a la actividad de la empresa que no se producen de manera esporádica, sino que son permanentes; resultando totalmente decisivo que se trate de trabajos intermitentes, con independencia de que su duración sea o no cierta.

Atendido el examen de la normativa vigente en punto a la configuración de las actividades que pueden ser objeto de contratos fijos discontinuos, la Sala entiende que, con carácter general, la labor educativa en centros escolares de las enseñanzas regladas no puede ser calificada en modo alguno como actividad intermitente a los efectos de tal modalidad contractual. Con carácter específico, en relación a la impugnación convencional que nos ocupa, hay que afirmar con rotundidad, también, que la actividad docente del personal que imparte actividades curriculares en los centros de enseñanza incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio que aquí se cuestionan no es una actividad intermitente a los efectos del artículo 16.1 ET, sino que se trata de una actividad continua que trasciende del curso escolar y que, tanto por su configuración en las normas educativas como por las previsiones convencionales abarca todo el año.

El artículo 17 bis del XI Convenio Colectivo Nacional de centros de enseñanza privada en régimen de enseñanza general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, no puede entenderse de otra forma, sino desde la perspectiva de que se trata de precisar en el texto del convenio una obviedad que deriva directamente del texto de la ley y de su recta interpretación ( artículo 16.1 ET), obviedad que consiste en dejar patente que la contratación fija discontinua no es adecuada para la actividad que desarrolla el personal docente adscrito a la impartición de actividades curriculares. Por ello, el mencionado precepto no infringe el principio de jerarquía normativa porque no establece nada que contradiga lo preceptuado en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores; ni infringe el principio de igualdad porque, en sí mismo no prejuzga -ni prohíbe ni permite- la utilización de la mencionada fórmula contractual en actividades distintas que puedan estar ubicadas en el mismo convenio y cuya legalidad ahora no se discute, por lo que no puede extenderse nuestro pronunciamiento a las mismas, so pena de incurrir en incongruencia extra petita.

En base a las anteriores consideraciones, la Sala estima parcialmente del recurso en el sentido de anular, exclusivamente la condena a la multa por temeridad, y mantener y declarar la firmeza del resto de

pronunciamientos de la sentencia recurrida.

**STS 7 de mayo de 2025, rec. 34/2023, ECLI: ES:TS:2025:2124**

Recurso de casación interpuesto por la Asociación de Empresas de Gipuzkoa (ADEGUI), contra la sentencia 2189/2022, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de fecha 28 de octubre de 2022, procedimiento 2301/2022, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, promovido a instancia de la Central Sindical Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), contra la Asociación de Empresas de Gipuzkoa (ADEGI) y ELA Sindikatua.

En el presente recurso de casación se cuestiona si el incremento de las tablas salariales del año 2021, en el marco del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa 2018/2021 (BOG 12/07/18) debe ser del 0,4 % sobre las tablas salariales del año 2020, sin reducción derivada del IPC negativo de 2020, tras aplicar el incremento lineal de 500 €; y asimismo que el incremento correspondiente al anexo II (relativo a dietas y kilometraje) asciende a 2,65 % consistente en el 2,25 % pactado más el 0,4 %, sin reducción derivada del IPC negativo de 2020.

Por el sindicato LAB se formuló demanda contra ADEGUI, Confederación Sindical ELA-STV y como interesado el sindicato UGT de Euskadi, solicitando el mencionado incremento de IPC ante el TSJ del País Vasco. En Sentencia de 28 de octubre de 2022 (nº 2189/2022, Autos 2301/2022) se estimó íntegramente la demanda.

Recorre en casación ADEGUI articulando en su escrito de formalización un único motivo, que la sentencia podría haber vulnerado el artículo 19 y el Anexo II del Convenio Colectivo aplicable en relación con los art. 3.1, 1281, 1282, y 1283 y concordantes del Código Civil, así como la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la correcta doctrina para la interpretación de los Convenios Colectivos.

Asistimos, en el presente recurso, a un debate sobre cómo ha de interpretarse la cláusula convencional que contempla los incrementos anuales del IPC, tanto en las tablas salariales, como en el Anexo relativo a dietas y kilometraje, y el efecto que sobre ello tiene que el IPC del año 2020 fuera negativo: si ha de entenderse que en tal caso su consideración ha de ser la de un IPC con valor cero (a modo de cláusula suelo) o debe aplicarse igualmente restando ese diferencial negativo mientras el resultado final en tablas sea de incremento.

Para la ADEGUI la interpretación ofrecida por el TSJ de los preceptos mencionados no es ajustada a derecho, por cuanto se separa de los criterios hermenéuticos a manejar a la hora de acceder al verdadero sentido de las cláusulas discutidas del convenio colectivo, por entender que tanto la interpretación literal, como la contextual e histórica arrojan un resultado muy distinto, a saber, que cuando se ha querido que el IPC negativo tuviera un valor igual a cero, lo han pactado expresamente, de donde deduce que al no haberlo hecho así en el caso que nos ocupa, es porque los negociadores eran conscientes que de darse un IPC negativo su repercusión sería la correspondiente a

su resta de los importes contenidos en las tablas y anexo.

Atendidas las circunstancias del caso que se someten a consideración y vista la respuesta y los razonamientos ofrecidos por la sala de instancia a la hora de interpretar el precepto discutido, hemos de concluir que no hay lugar a dudas de que la sentencia recurrida ha aplicado correctamente las reglas hermenéuticas reseñadas en la medida en que ha combinado los distintos criterios interpretativos que resultaban de aplicación al supuesto examinado y sus conclusiones no se alejan de la lógica jurídica ni conducen a una solución irrazonable o absurda.

En efecto, el precepto discutido contempla cómo las tablas salariales recogidas en el anexo I del convenio, en lo referente a la repercusión del IPC en el año 2021, «se incrementarán en 500 euros anuales lineales por categoría más el índice de precios al consumo más 0,4 puntos». La interpretación literal del precepto es sencilla: las partes desean -al acabar el año- aplicar una subida lineal que consistirá en una suma a tanto alzado más el IPC incrementado en un 0,4 por ciento para el salario, y un 2,25% más el IPC de 2020 más 0,4% en el caso de dietas y kilometraje.

Es obvio que la discrepancia entre las partes surge por la constatación de un IPC negativo en 2020, que fue del -0,5 %. En ese momento lo pactado toma un sentido diferente para cada uno de los afectados por el conflicto: para unos, si el IPC es negativo, es como si fuera igual a cero, y no se resta del incremento pactado, o sea los 500 euros lineales y el 0,4 %. Para los otros, el IPC con valor negativo debe introducirse en la fórmula de revisión pactada con su ineludible efecto de reducción, de tal suerte que, en lo tocante a los salarios, al ser de - 0,5% el IPC y del +0,4% la subida pactada, quedaba en un resultado de -0,1%, y no había nada que aumentar en tal sentido.

El sentido propio de las palabras del art. 19 que analizamos es claro: recuérdese que se pactó así: «se incrementarán en 500 euros.... más el Índice de Precios al Consumo de 2020 más 0,4puntos (1,5 %)». Términos claros de referencia a suma, adición o aumento en lo tocante al IPC. Se pretende una subida salarial para adecuar al IPC, de donde puede inferirse que en caso de que éste fuera negativo, en tanto ello significa que el incremento de los precios de bienes y servicios en un período de tiempo con respecto a otro anterior es negativo (luego no existe incremento), la conclusión habría de ser que ese importe negativo sale de la fórmula de cálculo pues no hay aumento, no hay "suma" alguna que computar. Como bien dice la sentencia recurrida, entender lo contrario supondría el riesgo de que si se diera un IPC negativo muy superior a la subida pactada, la incorporación a los sumandos de la fórmula de cálculo de un importe de aquel IPC negativo impondría no un aumento salarial - que era lo pactado y proyectado por las partes - sino su disminución.

Hemos tenido oportunidad de pronunciarnos en diversas ocasiones en torno a los efectos del IPC negativo [entre otras, SSTs de 28 de noviembre de 2011 rec. 29/2011); 659/2018 de 21 de junio ( rec 197/2017); y 971/2024 , de 3 de julio ( rec. 249/2022)]. En aplicación de dicha doctrina, la STS ya citada de 20 de diciembre de 2017, abordaba un supuesto en el que la cláusula de revisión salarial ninguna

previsión contenía para el supuesto de que el IPC llegara a ser negativo y en un caso en el que el convenio colectivo tenía en ese punto una redacción semejante a la que ahora analizamos en nuestro caso. La respuesta de esta sala fue que «una interpretación teleológica y sistemática de la cláusula controvertida permitiría inferir que también en el supuesto de un IPC negativo la regularización correspondiente impondría la adición de un 0,25%, tal como se preveía para los supuestos en los que el incremento previsto no alcanzara el IPC real. En definitiva, lo que se deduce de los supuestos expresamente disciplinados en la cláusula es la voluntad negocial de proteger a los trabajadores de las pérdidas de poder adquisitivo, ofreciéndoles además un cierto incremento sobre los valores inflacionistas (0,25%), cuando la subida real resultara finalmente inferior a la prevista.»

Es patente que la interpretación literal apoya la tesis sostenida en la sentencia recurrida. Habría ahora que contrastar esa literalidad con el resto de los criterios (histórico, contextual y finalista) para corroborar si esa fue la voluntad de los negociadores.

No podemos aceptar esta tesis que, a la postre, supondría reducir el porcentaje de subida que se pactó, al margen de la subida lineal. La necesidad de un pacto expreso para la repercusión del IPC negativo en los cálculos de revalorización hay que entenderla también inexcusable, aunque ello no implique necesariamente una rebaja en el salario, como en el caso presente.

El significado de la inclusión de una cláusula suelo o de garantía en el convenio posterior para que sea como sostienen los sindicatos recurridos, o el hecho de que así expresamente se haya pactado en otros convenios colectivos entre las mismas partes - conforme sostiene la patronal ADEGI- no conduce a una conclusión distinta. El IPC negativo no puede aminorar el sumatorio en el que se integra, de modo que, de tener que aplicar un IPC negativo, debe concebirse con valor de cero como sostienen los sindicatos.

Cierto es que en el nuevo convenio se ha incluido cláusula expresa para que así sea, despejando las dudas, y sostiene la empresa que ello es demostrativo de que, como en otros convenios celebrados, cuando las partes han querido que así se calculase, así lo han pactado expresamente. Pero la recta interpretación de la doctrina de esta sala, que en esta resolución reafirmamos, no admite esa conclusión: los efectos de un IPC negativo en los cálculos de revalorización precisan de pacto expreso, y ello tanto si generan una disminución salarial como si disminuyen la subida pactada, como en el caso. De forma que, si no se pactó expresamente tal efecto de "resta", y al margen de que la posibilidad de que se diese un IPC negativo fuese más que previsible, no cabe otra cosa que tomarlo como de valor cero para que no tenga repercusión alguna en el resultado de la revisión salarial y de dietas y kilometraje.

Conclusión de todo lo anterior es que la sentencia recurrida no infringió ninguno de los preceptos denunciados, y su interpretación se ajustó a los criterios hermenéuticos legalmente aplicables no desbordando en ningún caso la lógica o la razonabilidad.

Por todo lo expuesto, y de conformidad con lo solicitado

por el MF, la Sala desestima el recurso formulado y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal superior de Justicia del País Vasco de fecha 28 de octubre de 2022 [autos 2301/2022], en actuaciones seguidas por ILAB, frente a ADEGUI y ELA Sindikatua, sobre conflicto colectivo.

**STS 11 de junio de 2025, rec. 238/2023, ECLI: ES:TS:2025:2985**

Recurso de casación interpuesto por ASEMPELO, Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal, contra la sentencia nº 86/2023 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 3 de julio, en autos nº 131/2023, seguidos a instancia de dicha recurrente contra CONFEMETAL, CCOO-Industria, UGT FICA, sobre conflicto colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio, en noviembre de 2022, como respuesta a consulta de la organización aquí demandante, respondió que las ETT, tanto si están asociadas como si no lo están a ASEMPELO, si están constituidas en alguna de las modalidades preventivas señaladas en alguno de los reglamentos de los servicios de prevención, siempre que estén acreditadas ante la autoridad laboral y cumplan con los requisitos señalados en el CEM, pueden solicitar a la FMF la homologación de la formación mínima en PRL que impartan a las personas trabajadoras puestas a disposición de las empresas usuarias afectadas por este convenio.

La patronal demandante, disconforme con el criterio de la Comisión Paritaria, presentó demanda con fecha 18 de mayo de 2023, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que suplica que se declare que el art. 95.1 del convenio estatal de metal debe interpretarse en el sentido de que la expresión "las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en este convenio, y que dispongan de organización preventiva propia" incluye también a las empresas de trabajo temporal. Subsidiariamente que se declare ilegal y/o lesiva y se inaplique la expresión de dicho art. 95.1 "ajenos acreditados por la autoridad laboral", de tal forma que la comisión paritaria del convenio no pueda entender que no puede habilitarse por parte de la FMF la formación preventiva que imparta una empresa de trabajo temporal a través de sus servicios de prevención propios o a través de sus recursos preventivos propios.

Admite que las ETT pueden externalizar la formación en materia preventiva, pero reclama el derecho a facilitarla por sus propios medios y recalca que la exigencia de que los CNAE de las empresas que interesan la homologación de su acción formativa responda a actividades del sector metal le impiden instar su homologación.

Argumenta sobre la necesidad de una interpretación coherente y afirma que el problema no está en la redacción del convenio colectivo sino en la interpretación asumida por la Comisión Paritaria. Como una ETT no puede ser servicio de prevención ajeno y tampoco posee código CNAE del sector metal, jamás podrá homologar la formación impartida por su servicio de prevención propio ya que la Autoridad Laboral solo homologa servicios de

prevención ajenos (los propios se auditan).

Mediante sentencia 86/2023 de 3 de julio la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda porque la modalidad procesal de conflicto colectivo no acoge controversias en las que no se ven concernidos derechos de trabajadores sino de empresarios. Revisa el tenor de los artículos 153 y 154 LRJS para subrayar que en el conflicto colectivo el objeto controvertido ha de encontrarse directa y necesariamente vinculado a un interés común de un colectivo de trabajadores. Sin embargo, aquí lo que se ventila es el derecho de las ETT representadas por ASEMPELO a acceder a su homologación por la FMF respecto de la formación en materia preventiva que impartan a los trabajadores destinados a empresas usuarias

En el centro del debate actual se halla la determinación sobre la existencia de inadecuación de procedimiento. Lo pretendido constituye un auténtico conflicto jurídico, que no de intereses, y de lo que se trata es de determinar si lo solicitado encuentra o no cabida en los términos en los que están redactados los preceptos en liza. Como concluyó la STS 329/2024 de 22 febrero (rec. 123/2021), al resolver esta cuestión de orden público, la demanda no interesa la modificación de lo regulado en el convenio colectivo de aplicación, ni la inaplicación de algún precepto del mismo. Nos encontramos ante un conflicto jurídico que versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa ( art. 153.1 LRJS) y no ante un conflicto de intereses o económico pues este tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo. No atisbamos indicio alguno de una propuesta encaminada a incorporar, suprimir o permutar el precepto convencional en liza.

Ahora bien, tal y como apunta alguna de las impugnaciones, lo que resulta indudable es que está postulando la declaración de ilegalidad del Acuerdo interpretativo adoptado por la Comisión Paritaria. Y el artículo 91.4 ET dispone que las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

En nuestro caso, el Acuerdo adoptado el 4 de noviembre de 2022 por la Comisión Paritaria del Convenio colectivo viene a condicionar el alcance que poseen las previsiones del mismo respecto de la formación preventiva.

Negar el encauzamiento del litigio promovido por Asempleo tanto, a través del conflicto colectivo, cuanto de la impugnación del convenio colectivo, además de desnaturalizar la pretensión realmente ejercida, conduciría a una especie de callejón sin salida, toda vez que por vía de acuerdo de la Comisión Paritaria se condicionaría el tenor del convenio, pero se impediría a la patronal reseñada que lo cuestionase tanto por un camino cuanto por otro.

En definitiva, dados los términos del Acuerdo de la Comisión Paritaria solo su impugnación frontal es la que

permite dar cauce adecuado a la pretensión deducida por Asempleo. Es verdad que la modalidad procesal de conflicto colectivo resulta válida para conseguir determinada interpretación, pero es que en este caso ello ya no es posible. La interpretación pretendida contradice lo que acaba significando el convenio tras haberse pronunciado al respecto la Comisión Paritaria.

La Sala concluye que el cuestionamiento del acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria en noviembre de 2022 (dado su valor) ha de impugnarse a través de la modalidad procesal de impugnación de convenio.

El artículo 215 LRJS dispone que cuando se estime un recurso por infracciones procesales cometidas por la sentencia debemos resolver lo que corresponda, dentro de los términos en que aparezca planteado el debate (art. 207.b LRJS); en todos los demás casos también pide la Ley que abordemos la resolución de fondo del litigio, incluso sobre extremos no resueltos en su momento en la sentencia recurrida por haber apreciado alguna circunstancia obstativa, así como, en su caso, sobre las alegaciones deducidas en los escritos de impugnación, siempre y cuando el relato de hechos probados y demás antecedentes no cuestionados obrantes en autos resultaran suficientes (art. 207.c LRJS). Hay varias razones que nos aconsejan no ir más allá de la retroacción de actuaciones.

La primera de ellas tiene que ver con el modo en que ha ocurrido el procedimiento. La inadecuación de procedimiento ha sido ya examinada desde el inicio del juicio. No se trata de que la sentencia haya estimado, de manera sorpresiva, la existencia de una inadecuación de procedimiento, sino que el propio debate en la instancia y el comportamiento de las partes en el juicio han estado condicionados por ello.

La segunda razón enlaza con la congruencia de la respuesta a quien protesta frente a la sentencia de instancia. Lo interesado ahora por la patronal recurrente va referido exclusivamente a que esta Sala "se dicte sentencia por la que, con estimación del mismo, se revoque la de instancia y se retrotraigan las actuaciones reconociendo la legitimación de esta parte y la adecuación de la modalidad procesal de conflicto colectivo. A los efectos de que la Audiencia Nacional dicte sentencia en la que entre en el fondo del asunto".

La tercera razón está vinculada a la tutela judicial de otros sujetos intervinientes en el procedimiento. Es razonable pensar que su actuación procesal podría haber sido distinta si desde el inicio se hubiera advertido que se estaba actuando por la vía de impugnación de convenio colectivo, por lo que su tutela judicial queda mejor preservada si atendemos a lo pedido por el recurso de casación.

Por todo lo expuesto, la Sala estima en parte el recurso de casación interpuesto por ASEMPELEO, casa y anula la sentencia nº 86/2023 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 3 de julio, en autos nº 131/2023, sobre conflicto colectivo y retrotrae r las actuaciones al momento anterior al de celebración del juicio para que la Sala de instancia, con libertad de criterio y actuación, prosiga el procedimiento teniendo en

cuenta lo expuesto en Fundamentos anteriores.

**STS 17 de junio de 2025, rec. 232/2023, ECLI: ES:TS:2025:2995**

Recurso de casación interpuesto por la Federación Española de Restauración Colectiva (FERCO), contra la sentencia 710/2023, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 20 de marzo de 2023, procedimiento 244/2023, recaída en su procedimiento de impugnación de convenio colectivo, promovido a instancia de FERCO, contra LAB, Federación de Hostelería del País Vasco, Confederación Empresarial Vasca (CONFEBASK), Confederación Sindical ELA.

La cuestión debatida en el presente recurso de casación ordinaria consiste en determinar si la celebración de un convenio colectivo de ámbito autonómico en el País Vasco para regular la negociación colectiva (Acuerdo Marco del ámbito de la Hostelería) cuando están vigentes (o en ultraactividad) dos Acuerdos Marco de ámbito estatal con el mismo objeto, vulnera la legalidad vigente, y por ende, si dicho acuerdo es nulo por ilegal, o subsidiariamente, si incurre en concurrencia indebida con esos otros dos acuerdos marco, lo que le haría inaplicable.

FERCO formuló demanda de impugnación del II Acuerdo Marco de la Comunidad Autónoma del País Vasco (II AMHCAPV) en el ámbito de hostelería (BOPV 4 de febrero de 2021) en la que se solicitaba la nulidad por ilegalidad del citado Acuerdo Marco, por considerar que la unidad de negociación del V Acuerdo Laboral Estatal del sector de Hostelería (ALEH V) publicado en el BOE de 21 de mayo de 2015 seguía activa, y en vigor este Acuerdo Marco, como convenio colectivo estatutario y por ende de eficacia general. Además, según expone en su demanda, el Convenio colectivo Marco de Restauración Colectiva (CCM-RC), publicado en el BOE de 22 de marzo de 2016, fue sucesivamente renovado sin solución de continuidad estando al tiempo de la demanda en vigor el IV convenio colectivo marco de restauración colectiva. Por ello, consideran que también el impugnado II Acuerdo Marco de la comunidad del PV vulneraba lo ordenado por ese CCM-RC en lo tocante a tal concurrencia ilegal, por lo que solicitaba su nulidad por contravenir lo dispuesto en los art 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET), o subsidiariamente, su inaplicación por concurrencia con el V Acuerdo Laboral Estatal del Sector de hostelería (ALEH V) o en su caso desde que se publicase el VI ALEH en el BOE, y lo mismo, por concurrencia temporal con el IV Convenio Colectivo marco de Restauración Colectiva (IV ACM-RC).

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJ) en su sentencia 710/2023 de 20 de marzo (impugnación de convenio 244/2023) desestimó íntegramente la demanda formulada por FERCO. El TSJ acude a la doctrina *prior in tempore, potior in iure* (la prioridad temporal implica mejor derecho) para resolver la concurrencia de convenios en el sistema de negociación colectiva, y concluye que el V ALEH, denunciado en octubre de 2020, se hallaba en ultraactividad y no en prórroga expresa, por lo que su vigencia no impedía el pacto autonómico, por ello, termina desestimando la

demanda, descartando la existencia de contradicción con el marco estatal, pues ambos instrumentos coexistieron válidamente durante su respectiva vigencia.

El recurrente defiende en su primer motivo que cuando se aprueba el II AMHCAPV lo hace estando vigente el V ALEH, y reprocha a la sentencia recurrida que afirme que es posible la existencia de dos modelos de negociación, estatal y autonómico, con reglas de ordenación y estructura incluso contradictorias e incompatibles. En su opinión un Acuerdo marco autonómico que invade competencias reservadas al ámbito estatal, siendo posterior e incompatible con lo pactado en Acuerdo Marco estatal ha de ser declarado nulo.

Al margen de la contradicción entre el ALEH y el CCM-RC y la posible vulneración del art. 83.2 y 84 ET, lo cierto es que tal vulneración sólo se desplegaría si el ALEH estuviese "vigente", pues de no ser así, ante una situación de no vigencia del ALEH (salvo que se siguiera en proceso de negociación), el espacio autonómico de negociación habría sido adecuadamente ocupado por el II AM-CAPV y sin existir ya "pacto en contrario" alguno.

Es preciso por tanto analizar si el V ALEH estaba vigente al tiempo de aprobarse el II AMHCAPV.

La recurrida entiende que se encontraba en ultraactividad, atendido el dato de que se había producido una denuncia del convenio que luego se afirmaba haber dejado sin efecto. Para la sentencia de instancia la ultraactividad ya se había producido, y estando en esa situación el V ALEH, ya no era posible admitir la preexistencia de un "pacto en contrario" según afirmó esta Sala en caso semejante.

Dicho de otro modo, cada convenio agota su eficacia al expirar su plazo de duración pactada, momento en que se abre la posibilidad de negociar de nuevo esas condiciones, sin que el convenio más antiguo pueda bloquear indefinidamente al nuevo. Así, finalizada la vigencia pactada de un convenio, la prohibición de concurrencia cesa ( con la excepción ya aludida de que continúe el proceso negociador del que termina su vigencia) y puede negociarse otro en su ámbito, pues la ultraactividad no equivale a una prórroga de la vigencia a efectos del art. 84 ET. La cuestión es si estaba realmente en ultraactividad el V ALEH o a base de sucesivas prórrogas se encontraba en una situación de "vigencia", y al mismo tiempo, resolver si la denuncia efectuada y luego dejada sin efecto por una posterior prórroga rehabilita esa vigencia o la ultraactividad así generada es ya inexorable.

El concepto de "vigencia" del convenio colectivo ( art. 86 ET) hace referencia al periodo pactado de vida del convenio (inicial y, en su caso, prórrogas), durante el cual sus cláusulas están plenamente en vigor. La finalización de ese periodo puede ser diferida mediante prórrogas (tácitas o expresas), o, si no hay prórroga ni nuevo convenio, dar lugar a la ultraactividad. Como ahora veremos, la vigencia ordinaria y la ultraactividad no son lo mismo, aunque la ley use términos similares. Nuestra jurisprudencia ha insistido en delimitar con

claridad estos conceptos: la "vigencia" a la que se refiere la ley debe entenderse sólo la vigencia inicialmente pactada (o prorrogada expresamente por las partes), no el periodo posterior a su expiración tras la denuncia (periodo este último conocido precisamente como vigencia ultraactiva o ultraactividad).

En una prórroga, el convenio sigue vigente porque las partes extendieron su duración (sigue siendo el mismo convenio en vigor, sin solución de continuidad); en la ultraactividad, en cambio, el convenio ha perdido su vigencia temporal, pero sus normas no se derogan inmediatamente, sino que perduran provisionalmente hasta que haya un nuevo convenio o se agote el periodo máximo de ultraactividad.

En el caso que nos ocupa, el V ALEH tuvo una vigencia entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018, para ser prorrogado luego por vez primera el 13 de diciembre de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2020, una segunda prórroga el 13 de octubre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021; la tercera el 28 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022, y la última el 28 de noviembre de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2023 (ya configurando el VI ALEH).

Es patente que, pese a existir una denuncia, el V ALEH nunca estuvo en ultraactividad, porque su prórroga tuvo lugar sobradamente antes de la pérdida de vigencia, que se hubiera producido el 31 de diciembre de 2020 y luego el 31 de diciembre de 2022. En los HP se da cuenta además de una rectificación de error de la resolución de 9 de marzo de 2022 de la DGT donde se expone que el V ALEH nunca ha estado en situación de ultraactividad. Y exactamente lo mismo es predicable del ACM-RC.

Visto lo hasta ahora expuesto, y en tanto el V ALEH nunca estuvo en ultraactividad, como tampoco el ACM-RC, se encontraba en situación de perfecta vigencia cuando se pacta el II AMHCAPV, y en consecuencia, en tanto fija una estructura de negociación colectiva existiendo "pacto en contrario" -como en igual sentido afirmamos en nuestra STS 332/2019 de 25 de abril (rcud 40/2018) - concurre temporalmente de forma prohibida con el Acuerdo Marco estatal, y debe quedar inaplicado en consecuencia, de modo que, de conformidad con lo también solicitado por el MF, procede la estimación en parte del recurso de FERCO en cuanto al motivo segundo, siendo ya innecesario el análisis del tercero.

Por todo lo expuesto, la Sala estima en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por FERCO, casa y anula la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 710/2023 de 20 de marzo (Impugnación de convenio 244/2023) y estima la demanda de impugnación de convenio colectivo formulada en su día por FERCO, declarando la inaplicabilidad del II Acuerdo Marco de Hostelería de la Comunidad Autónoma del País Vasco (II AMHCAPV) tanto para el sector de hostelería como para el de restauración colectiva por concurrencia temporal prohibida con el V ALEH y con el IV CCM- RC.

## 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 31 de junio de 2025. Según estos últimos datos publicados, los **convenios firmados** en 2025 son 376, que afectan a 1.092.595 trabajadores y cuyos efectos económicos pueden producirse en este mismo ejercicio o en años anteriores o posteriores.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2025**, el número de convenios colectivos se sitúa en 2.636, que afectan a 868.377 empresas y a 8.218.679 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en el año actual.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2025 fue el 3,39% (3,32 % en 2024). Las cláusulas de garantía salarial cubren a más de un tercio de los trabajadores (el 35,7%).

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es inferior al pactado en los de ámbito supraempresarial: 2,78%, frente a 3,42%. La cobertura de cláusulas de garantía salarial también es menor en los convenios empresariales: cubren al 25,9% de los trabajadores, frente al 36,2% de los convenios de ámbito superior.

En cuanto a la **jornada** pactada, se situó en 1.748,7 horas, 5,6 horas mayor a la acordada en 2024. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue 1.719,7 horas en los convenios de empresa y 1.750,2 horas en los convenios supraempresariales (quince y cinco horas por encima de las acordadas el ejercicio anterior, respectivamente).

Las **inaplicaciones** de convenios en el período enero-junio de 2025 fueron 219 y afectaron a 11.263 trabajadores. Ambas cifras son inferiores a las del mismo período de 2024.

La mitad de las inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios (110) y la mayoría en empresas con menos de 50 trabajadores (144). Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (94,1%) y son acordadas en el período de consultas (88,1%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 49,8% de los casos se alteró sólo la cuantía salarial, aunque también se pueden modificar otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

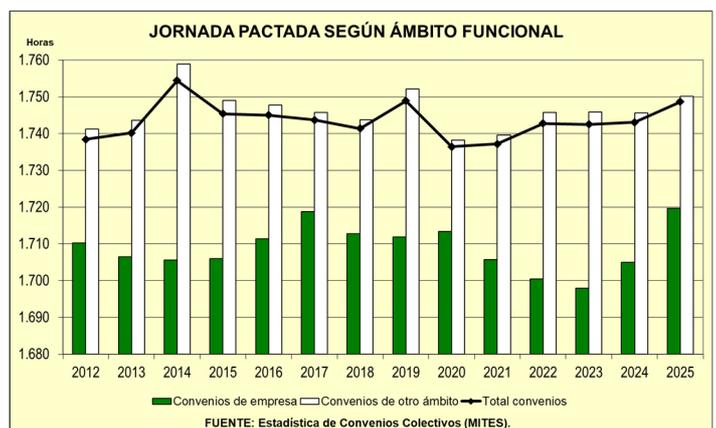
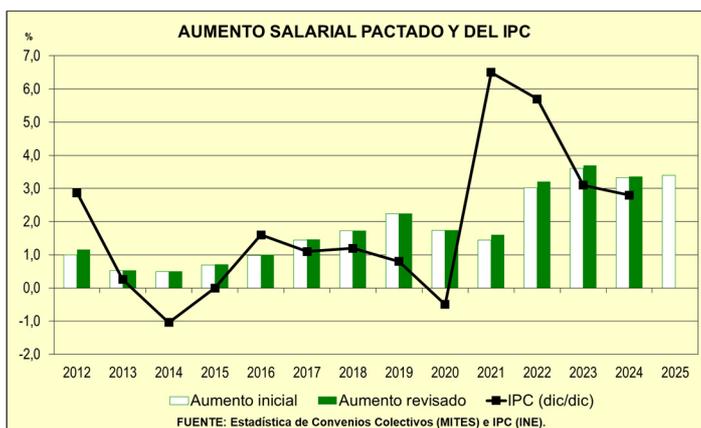
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-junio de 2025		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES (%)
<b>TOTAL</b>	<b>219</b>	<b>100,0</b>
Cuantía salarial	109	50,9
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	30	14,9
Sistema de remuneración	19	14,0
Jornada de trabajo	13	6,3
Horario y distribución del tiempo de trabajo	11	6,7
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	11	2,1
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo; Horario y distribución del tiempo de trabajo; Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	5	0,3
Resto casos	21	4,8

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2023 es el último año con datos definitivos en la Estadística de convenios colectivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva en los años posteriores a 2023 está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de 2022 y 2023 con los datos provisionales de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
<b>Convenios</b>					
<b>2022</b>	5.045	85	1.951	135	2.874
<b>2023</b>	5.162	82	1.969	134	2.977
<b>2024 P</b>	4.328	68	1.721	112	2.427
<b>2025 P</b>	2.636	42	1.070	36	1.488
<b>Trabajadores (miles)</b>					
<b>2022</b>	12.849,6	514,2	2.862,4	928,2	8.544,7
<b>2023</b>	12.965,3	508,5	2.784,1	908,2	8.764,5
<b>2024 P</b>	12.093,8	422,5	2.461,5	973,8	8.235,9
<b>2025 P</b>	8.218,7	319,8	1.716,4	227,6	5.954,9

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de junio de 2025. P=Provisional.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)														
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 P	2025 P
<b>Convenios (número)</b>														
Total	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	5.539	4.915	4.727	5.045	5.162	4.328	2.636
Empresa	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	4.384	3.849	3.640	3.867	3.943	3.211	1.893
Ámbito superior a la empresa	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.155	1.066	1.087	1.178	1.219	1.117	743
Convenios firmados en años anteriores	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	3.747	3.633	2.907	2.943	3.072	3.010	2.371
Convenios firmados en el año	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.458	766	1.213	1.381	1.633	1.150	265
Convenios firmados en años posteriores	741	422	324	466	527	510	468	334	516	607	721	457	168	0
<b>Empresas (miles)</b>														
Total	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.312,1	1.362,6	1.238,4	1.161,2	1.224,3	1.325,0	1.355,8	1.369,2	868,4
Ámbito superior a la empresa	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.307,6	1.358,2	1.234,0	1.157,3	1.220,7	1.321,2	1.351,9	1.366,0	866,5
<b>Trabajadores (miles)</b>														
Total	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	10.855,3	11.423,7	11.397,6	10.700,8	11.543,2	12.849,6	12.965,3	12.093,8	8.218,7
Empresa	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	921,2	787,8	807,0	850,4	905,6	749,5	410,4
Ámbito superior a la empresa	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	10.032,5	10.565,9	10.476,4	9.912,9	10.736,2	11.999,2	12.059,7	11.344,3	7.808,3
Convenios firmados en años anteriores	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.523,0	6.243,6	7.900,0	7.660,3	5.414,4	7.002,6	7.900,7	8.723,0	7.201,6
Convenios firmados en el año	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.917,6	4.361,6	2.790,3	1.319,6	4.348,0	3.701,4	4.130,9	2.821,9	1.017,1
Convenios firmados en años posteriores	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.414,7	818,5	707,4	1.720,9	1.780,9	2.145,6	933,7	548,9	0,0
Agrario *	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,7	564,2	469,5	514,2	508,5	422,5	319,8
Industria *	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.566,5	2.636,2	2.661,5	2.781,2	2.852,6	2.862,4	2.784,1	2.461,5	1.716,4
Construcción *	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	811,9	772,5	784,2	928,2	908,2	973,8	227,6
Servicios *	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.751,2	7.436,1	7.429,5	6.582,8	7.436,9	8.544,7	8.764,5	8.235,9	5.954,9
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>														
Total	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,7	1,5	3,0	3,6	3,3	3,4
Empresa	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,3	3,3	3,4	2,8	2,8
Ámbito superior a la empresa	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	1,8	1,5	3,0	3,6	3,4	3,4
-Grupo de empresas	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,4	1,4	1,1	3,4	4,0	2,6	2,2
-Sector provincial	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,5	3,2	3,6	3,1	3,1
-Sector autonómicos	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,1	1,9	1,7	2,9	3,8	3,0	3,4
-Sector nacional	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,7	2,0	1,3	2,8	3,5	3,2	3,8
Convenios firmados en años anteriores	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,5	2,1	2,0	1,6	2,6	3,2	2,9	3,3
Convenios firmados en el año	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,1	1,5	3,3	4,2	4,7	4,1
Convenios firmados en años posteriores	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,1	3,8	4,6	2,9	-
Sin cláusula de garantía salarial	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3	1,7	1,4	3,0	3,8	3,1	3,6
Con cláusula de garantía salarial	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	2,0	1,5	3,0	3,1	2,9	2,9
Agrario *	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,7	2,0	1,9	3,0	3,6	3,2	2,0
Industria *	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,4	3,5	3,3	4,2	2,9
Construcción *	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,4	3,1	3,1	3,0	3,1
Servicios *	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,3	2,9	3,8	3,1	3,6
<b>Variación salarial revisada (%)</b>														
Total	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,7	1,6	3,2	3,7	3,4	-
Empresa	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,5	1,6	3,5	3,5	2,9	-
Ámbito superior a la empresa	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,8	1,6	3,2	3,7	3,4	-
-Grupo de empresas	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,3	1,5	1,4	1,2	3,4	4,2	-	-
-Sector provincial	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,5	1,6	3,5	3,7	-	-
-Sector autonómicos	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	2,1	1,9	1,8	3,0	3,8	-	-
-Sector nacional	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7	2,0	1,6	3,0	3,7	-	-
Convenios firmados en años anteriores	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	2,0	1,8	2,9	3,3	3,0	-
Convenios firmados en el año	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,9	1,1	1,6	3,5	4,2	4,7	-
Convenios firmados en años posteriores	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,7	1,0	1,2	3,8	4,6	2,9	-
Con cláusula de garantía salarial	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	1,8	2,0	2,8	4,1	3,4	-	-
Agrario *	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	2,0	2,0	3,3	3,6	3,2	-
Industria *	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,5	1,7	3,9	3,6	4,3	-
Construcción *	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	2,5	3,1	3,1	3,0	-
Servicios *	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,7	1,5	3,0	3,8	3,1	-
<b>CI. garantía salarial (% trabajadores)</b>														
Total	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	18,5	13,1	13,4	16,0	22,4	34,5	35,7
Empresa	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	17,5	15,2	13,1	14,5	15,3	32,7	25,9
Ámbito superior a la empresa	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	18,6	12,9	13,4	16,1	22,9	34,6	36,2
<b>Jornada anual (horas)</b>														
Total	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.743,7	1.741,4	1.748,9	1.736,4	1.737,2	1.742,8	1.742,5	1.743,1	1.748,7
Empresa	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.718,8	1.712,8	1.711,9	1.713,4	1.705,7	1.700,4	1.697,9	1.705,0	1.719,7
Ámbito superior a la empresa	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.745,8	1.743,7	1.752,1	1.738,2	1.739,6	1.745,8	1.745,9	1.745,6	1.750,2
<b>Ratio empresas por convenio</b>														
Total convenios	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	223,6	236,2	259,0	262,6	262,6	316,4	329,4
Convenios ámbito superior a la empresa	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.102,5	1.155,0	1.068,4	1.085,7	1.123,0	1.121,5	1.109,0	1.222,9	1.166,2
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>														
Total convenios	2.130,3	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.044,0	2.057,7	2.177,2	2.442,0	2.547,0	2.511,7	2.794,3	3.117,9
Convenios de empresa	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	219,9	229,7	233,4	216,8
Convenios ámbito superior a la empresa	7.803,3	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.070,4	9.299,2	9.876,9	10.186,1	9.893,1	10.156,0	10.509,2
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>														
Total convenios	7,3	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,2	9,2	9,4	9,7	9,6	8,8	9,5
Convenios de empresa	242,8	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	210,1	204,7	221,7	219,9	229,7	233,4	216,8
Convenios ámbito superior a la empresa	6,7	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,5	8,6	8,8	9,1	8,9	8,3	9,0
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>														
Convenios	1.496	1.584	1.858	1.391	376	C/ INAPLICACIONES		2020	2021	2022	2023	2024	2025 P	
De nuevas unidades de negociación	356	382	362	327	93	Número		566	559	557	573	553	219	
Trabajadores (miles)	4.641,6	3.966,2	4.449,7	3.555,2	1.092,6	Con acuerdo en período consultas (%)		95,6	90,5	85,6	90,2	88,5	88,1	
De nuevas unidades de negociación	121,0	278,2	252,1	74,8	29,4	Empresas afectadas		486	477	461	497	485	204	
						Trabajadores		20.301	26.923	21.797	26.257	21.045	11.263	

(1) Convenios registrados hasta el 30 de junio de 2025. Datos acumulados de cada periodo. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2024 y 2025. P=Provisional. \* Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín.

FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo ([https://www.mites.gob.es/estadisticas/condiciones\\_trabajo\\_relac\\_laborales/CCT/welcome.htm#](https://www.mites.gob.es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm#)) y elaboración propia.

**CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

<p align="center"><b>ANDALUCÍA</b></p>	<p><b>Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</b> (CARL), regulado por la Ley 4/1983, de 27 de junio, ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa en función de su actividad o actividades dentro del ámbito geográfico de Andalucía.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Algodón, 1- Esquina Avda. de Hytasa - <u>41006 Sevilla</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 955066200 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:carl.ceeta@juntadeandalucia.es">carl.ceeta@juntadeandalucia.es</a></p> <p>En la página web del CARL se dispone de un <a href="#">Mapa de la Negociación Colectiva</a>, que ayuda a determinar de forma automática el convenio colectivo aplicable siguiendo las pautas señaladas para ello. No tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de su actividad.</p>
<p align="center"><b>ARAGÓN</b></p>	<p><b>Consejo de Relaciones Laborales de Aragón</b>, (artículo 17 del Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón):</p> <p><b>Dirección:</b> Paseo Fernando el Católico, 63-65 – Edif. Fernando el Católico - <u>50006 Zaragoza</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 976715923 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:trabajo@aragon.es">trabajo@aragon.es</a></p> <p>El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón no tiene asumida la función consultiva relativa a la determinación del convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa en función de sus actividades; función que es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p align="center"><b>ASTURIAS</b></p>	<p><b>Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias</b>, del Decreto 114/2013, de 4 de diciembre (BO del Principado de Asturias de 16 de diciembre)</p> <p><b>Dirección:</b> Plaza de España, 1 - <u>33007 Oviedo (Asturias)</u></p> <p><b>Tfnos.:</b> 696427323 - 985108257 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:registroconvenioscolectivos@asturias.org">registroconvenioscolectivos@asturias.org</a></p> <p>La Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias no tiene asumida la función consultiva de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de su actividad; función asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p align="center"><b>ISLAS BALEARES</b></p>	<p><b>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears</b> ejerce funciones consultivas en relación con el planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos de ámbito autonómico (artículo 2 del Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears).</p> <p><b>Dirección:</b> Plaza Son Castelló, 1 (Políg. Son Castelló) - <u>07009 Palma de Mallorca (Islas Baleares)</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 971178900 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:cccib@caib.es">cccib@caib.es</a></p> <p>En su página web existe un <a href="#">procedimiento general de consultas</a>, donde también se incluye información sobre los dictámenes emitidos.</p>
<p align="center"><b>CANARIAS</b></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún organismo dependiente del Gobierno de Canarias; quedando, por lo tanto, dicha función viene asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Alicante, 1 - <u>35016 Las Palmas de Gran Canaria</u></p> <p><b>Tfno.:</b> 928455869 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:ajimmars@gobiernodecanarias.org">ajimmars@gobiernodecanarias.org</a></p>
<p align="center"><b>CANTABRIA</b></p>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del <b>Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria</b>, conforme a lo establecido en el Decreto 19/2014, de 20 de marzo (BO Cantabria de 31 de marzo), por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria (BO Cantabria de 10 de septiembre). A través de su <b>Oficina de Información Sociolaboral</b>, se ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a través de los códigos CNAEs.</p> <p><b>Dirección:</b> Pasaje de Peña, 4, Planta 3ª - <u>39008 Santander (Cantabria)</u></p> <p><b>e-mail:</b> <a href="mailto:crlc@crlcantabria.es">crlc@crlcantabria.es</a></p> <p>Por ello, la citada función consultiva es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<p align="center"><b>CASTILLA-LA MANCHA</b></p>	<p><b>Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha</b>, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 8/2008, de 4 de diciembre (DOCM de 17 de diciembre, modificada por la Ley 6/2014, de 23 de octubre), ejercerá funciones consultivas</p>

	<p>mediante la emisión de informes y dictámenes no vinculantes respecto a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.</i></li> <li>b) <i>La procedencia de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.</i></li> <li>c) <i>Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> Avda. de Irlanda, 14 - 45005 Toledo</p> <p><b>Tfnos.:</b> 925/265687-267975   <b>e-mail:</b> <a href="mailto:relacioneslaborales@jccm.es">relacioneslaborales@jccm.es</a></p> <p>Para el ejercicio de dicha función consultiva, el citado organismo dispone de un canal permanente en el que el Servicio de Trabajo atiende las consultas de particulares y empresas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos en la <b><u>Oficina de Atención Virtual Laboral</u></b>.</p>
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<p><b>Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León</b>, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León (BOCYL de 7 de abril), en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes que se refieran a las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i></li> <li>b) <i>La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></li> <li>c) <i>Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> C/ Francesco Scrimieri, 3, Planta 2ª - 47014 Valladolid</p> <p><b>Tfno.:</b> 983414478   <b>e-mail:</b> <a href="mailto:comisión.convenios@jcyl.es">comisión.convenios@jcyl.es</a></p> <p>En la <b>sede electrónica</b> de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>
<b>CATALUÑA</b>	<p><b>Comissió de Convenis Collectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya</b>, conforme al artículo 3 del Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, sobre organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales (DOGC de 7 de noviembre), ejerce funciones consultivas y de asesoramiento sobre las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i></li> <li>b) <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i></li> <li>c) <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></li> </ul> <p><b>Dirección:</b> C/ de Sepúlveda, 148-150, Planta 1ª - 08011 Barcelona</p> <p><b>Tfno.:</b> 932285656   <b>e-mail:</b> <a href="mailto:crl.treball@gencat.cat">crl.treball@gencat.cat</a>; <a href="mailto:crl.tsf@gencat.cat">crl.tsf@gencat.cat</a></p> <p>Para el ejercicio de la citada función consultiva, existe un <b>enlace</b> para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, existe un <b>enlace</b> a los dictámenes emitidos en materia de convenio colectivo aplicable.</p>
<b>EXTREMADURA</b>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún órgano u organismo de la Comunidad Autónoma de Extremadura; quedando dicha función asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Juan Pablo Forner, 1, Planta 3ª - 06800 Mérida (Badajoz)</p> <p><b>Tfnos.:</b> 924303532 - 924310417   <b>e-mail:</b> <a href="mailto:información@frflex.com">información@frflex.com</a></p>
<b>GALICIA</b>	<p><b>Consello Galego de Relacións Laborais</b>, regulado por la <u>Ley 5/2008, de 23 de mayo</u> (DOG de 11 de junio de 2008), proporciona información sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa o centro de trabajo situados en Galicia.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Algalia de Abaixo, 24 -15781 Santiago de Compostela (La Coruña)</p> <p><b>Tfnos.:</b> 981541601/02   <b>e-mail:</b> <a href="mailto:info.cgrrl@xunta.gal">info.cgrrl@xunta.gal</a></p> <p>En su página web se encuentra toda la información sobre cómo efectuar la correspondiente consulta, así como los criterios para su planteamiento.</p>
<b>MADRID</b>	<p>De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 10 del Decreto 62/2014, de 29 de mayo, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de mayo), la <b>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid</b> ejercerá sus funciones consultivas evacuando consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando las consultas se refieran a las siguientes materias:</p>

	<p>a) El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretende negociar.</p> <p>b) La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</p> <p>Sin embargo, en estos momentos la función consultiva es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<b>MURCIA</b>	<p>El <b>Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia</b>, creado por el Decreto 33/2013, de 12 de abril (BO de la Región de Murcia de 16 de abril), no tiene atribuidas funciones consultivas en relación con el ámbito funcional de los convenios colectivos; quedando dicha función asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Alcalde Gaspar de la Peña, 1, Edif. CES - 30004 Murcia</p> <p><b>Tfno.:</b> 968226091 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:secretaria@fundacionrlm.org">secretaria@fundacionrlm.org</a></p>
<b>NAVARRA</b>	<p>La función consultiva no ha sido regulada a favor de ningún organismo de la Comunidad Foral de Navarra; quedando asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección General de Economía Social y Trabajo</b> <b>Servicio de Trabajo</b></p> <p><b>Dirección:</b> Parque Tomás Caballero, 1, Ed."Fuerte del Príncipe II", Planta 1ª-31005 Pamplona</p> <p><b>Tfno.:</b> 848427948 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:dgest@navarra.es">dgest@navarra.es</a></p>
<b>PAÍS VASCO</b>	<p><b>Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco</b> (Lan Harremanen Kontseilua), regulado en la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Consejo de Relaciones Laborales (BO del País Vasco de 5 de marzo), ofrece información sobre los convenios colectivos sectoriales que pudieran ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Alameda Urkixo, 2, 3º Izqda. - 48008 Bilbao, Vizcaya</p> <p><b>Tfno.:</b> 944792100/108 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:cr-lhk@crlv.net">cr-lhk@crlv.net</a></p> <p>Para ello, el citado Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco ha desarrollado un <b>formulario</b> en su sitio web para plantear consultas sobre los convenios colectivos que podrían ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>
<b>LA RIOJA</b>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del <b>Consejo Riojano de Relaciones Laborales</b> (creado por el Decreto 19/2003, de 24 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (BOR de 24 de mayo) ni de ningún otro órgano dependiente del Gobierno de la Rioja.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Hermanos Hircio, 5 - 26006 Logroño (La Rioja)</p> <p><b>Tfno.:</b> 941291555 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:srv.relacioneslaborales@larioja.org">srv.relacioneslaborales@larioja.org</a></p> <p>Por ello, la función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<p>A pesar de las competencias consultivas que tiene atribuidas el <b>Consell Tripartit per al Desenrotllament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana</b> en el artículo 2 del Decreto 88/2013, de 5 de julio (DO Comunidad Valenciana de 8 de julio), tales funciones no se refieren al ámbito funcional de los convenios colectivos, por lo que son ejercidas por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p> <p><b>Dirección:</b> C/ Navarro Reverter, 2 - 46014 Valencia</p> <p><b>Tfno.:</b> 963869033 <b>e-mail:</b> <a href="mailto:consejotripartitocv@gva.es">consejotripartitocv@gva.es</a></p>
<b>CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA</b>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>
<b>CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA</b>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la <b>Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos</b>.</p>

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC



COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de enlace  
con el sitio WEB:



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [secretaria.ccnc@mites.gob.es](mailto:secretaria.ccnc@mites.gob.es)

NIPO: 117-20-003-3

Permitida la reproducción citando la fuente

[http://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

31/07/2025