

SUMARIO

1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2025
2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO
3. REGISTRO DE JORNADA: SANCIONES POR FALTA DE RIGUROSIDAD
4. BONIFICACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, INCAPACIDAD TEMPORAL POR DONACIÓN DE ÓRGANOS Y CAMBIOS EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS
5. POSIBILIDAD DE SOLICITAR LA NULIDAD DEL DESPIDO NO INCLUIDA EN LA DEMANDA DE CONCILIACIÓN
6. EL DESPLAZAMIENTO HASTA EL PRIMER CLIENTE NO COMPUTA COMO TIEMPO DE TRABAJO
7. CONVENIOS COLECTIVOS

1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2025

El Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, ha fijado el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2025.

El artículo 1 del RD establece que la cuantía del SMI para este año 2025 será de 39,47 euros/día o 1.184,00 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

Esta revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 16.576,00 euros.

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 56,08 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a las que se refiere dicho artículo, estos trabajadores percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional del mismo que corresponda

a las vacaciones legales mínimas, en el supuesto que no exista coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En el resto de los casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 9,26 euros por hora efectivamente trabajada.

En las cuantías del salario mínimo por día o por horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, y el salario en especie no podrá, en ningún caso, dar pie a una reducción de la cuantía íntegra en dinero.

Las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

- a. A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.
- b. A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

Este incremento del Salario Mínimo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025.

2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

El Consejo de Ministros del pasado cuatro de febrero, ha aprobado el anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión que permitirá la reducción de la máxima ordinaria de trabajo a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La reducción de la jornada laboral máxima ha sido abordada en el marco del Diálogo Social y traslada el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales mayoritarias CC.OO. y UGT y que ha sido rubricado el 20 de diciembre de 2024.

Los colectivos más beneficiados por la medida son las personas trabajadoras no cubiertas por convenios colectivos y que se presentan con mayor intensidad en algunos territorios y sectores como la hostelería, el comercio, la agricultura o los servicios.

Derechos de corresponsabilidad y de ciudadanía

La norma pretende incrementar la disponibilidad de tiempo libre para que cualquier persona pueda ejercer otros derechos y obligaciones distintos de los relacionados con el trabajo, como la corresponsabilidad en los cuidados o la conciliación con la vida personal de forma equitativa entre ambos sexos. Fomenta, además, el desarrollo de otros derechos y actividades que quedan restringidos cuando las jornadas laborales se alargan, tales como el cuidado de la propia salud, el disfrute de la cultura o la participación ciudadana, por poner algunos ejemplos.

De este modo, la reducción de la jornada laboral promueve un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal y mejora el bienestar de las personas a todos los niveles que redundan en la mejora de la salud mental y física.

Registro de jornada

La eficacia de la reducción de la jornada máxima legal requiere de medidas complementarias como la regulación precisa del registro de jornada, que deberá contar con los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad para lo que exigirá:

- Utilización de medios digitales.
- Cumplimentación de forma personal y directa con garantías de autenticidad y trazabilidad.
- Utilización de formatos comprensibles.
- Establecimiento de obligaciones documentales y de accesibilidad inmediata e interoperabilidad.
- Registro de jornada idéntico en los contratos a tiempo parcial.

Para garantizar estos requisitos:

- a. Las personas trabajadoras practicarán los asientos de forma personal y directa, inmediatamente al inicio y finalización de cada jornada, de forma que la empresa no pueda condicionar su contenido. De la misma manera se registrarán todas aquellas interrupciones que afecten a su cómputo.
- b. Para garantizar la autenticidad y la trazabilidad de los datos reflejados en el registro, este deberá permitir identificar inequívocamente a la persona trabajadora que lo realiza, así como las eventuales modificaciones de los asientos efectuados.
- c. La información deberá figurar en un formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado tanto para la empresa como para las personas trabajadoras y las autoridades competentes, que permita su documentación y la obtención de copias. El sistema de registro garantizará la interoperabilidad que permita su acceso y gestión.
- d. Las personas trabajadoras, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán acceder de forma inmediata al registro en el centro de trabajo, y en cualquier momento. Además, el registro deberá ser accesible de forma remota para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la representación de las personas trabajadoras.
- e. La empresa conservará los registros durante cuatro años, periodo durante el cual permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Derecho a la desconexión

Se trata de un derecho irrenunciable para evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

Rechazar o no atender la comunicación o la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral, no podrá generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora.

Nuevo régimen sancionador

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de registro de jornada, se considerará la comisión de una infracción por cada persona trabajadora afectada en los supuestos de ausencia de registro o el falseamiento de los datos registrados.

Los incumplimientos en materia de organización y ordenación del tiempo de trabajo que generen riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras se calificarán como infracción muy grave.

Las multas tendrán como importe:

- En su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros.
- En su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros.
- En su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.

Evaluación de la reducción de jornada

El Gobierno abrirá una Mesa de diálogo Social para evaluar el impacto de la reducción de jornada de trabajo acometida por la nueva norma y seguir avanzando en la materia de jornada.

Convenios colectivos

Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos tendrán hasta el 31 de diciembre de 2025 para realizar las adaptaciones necesarias que aseguren el cumplimiento de lo previsto en la norma, en particular, lo establecido respecto a la duración máxima de la jornada ordinaria.

3. REGISTRO DE JORNADA: SANCIONES POR FALTA DE RIGUROSIDAD

El TSJ Cataluña, mediante su sentencia 5657/2024, de 21 de octubre de 2024, ha declarado que el hecho de que la mayoría de los trabajadores inicien y finalicen su jornada laboral a la misma hora, sin existir apenas variación de minutos, no implica que el registro horario no cumpla con los requisitos legales de fiabilidad y rigurosidad. Mediante la misma, el tribunal anula las sanciones impuestas a la empresa por la Inspección de Trabajo (ITSS) por infracción de incumplimiento de registro.

No procede sanción por registro de jornada poco riguroso

La ITSS emite un acta de infracción contra una empresa, señalando que la misma ha incumplido su obligación de llevar un registro de jornada adecuado, calificando la infracción como grave. La empresa argumenta que existe un registro horario, aunque la ITSS considera que no es fiable ni riguroso, ya que la mayoría de los trabajadores registraban la misma hora de entrada y salida, generando dudas sobre la veracidad de los datos. La empresa interpone demanda, y al ser desestimada, interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión objeto de litigio consiste en determinar si procede mantener las sanciones impuestas por la ITSS a la empresa por:

- Infracción grave por incumplimiento de un registro de jornada acorde a la normativa laboral (ET art.34.7 y 9).
- Infracción muy grave por discriminación respecto de un trabajador en ERTE, siendo el único afectado por esta situación.

El TSJ revoca parcialmente el pronunciamiento de instancia, dejando sin efecto la sanción impuesta por incumplimiento de la obligación de llevar un registro de jornada y confirmando la sanción por discriminación, con base en los siguientes argumentos:

1. El TSJ establece que la valoración de la prueba no puede fundamentarse exclusivamente en los hechos referidos en las actas de infracción por los inspectores de trabajo, ya que estas tienen presunción de certeza. La actuación de la inspección de trabajo tiene un carácter informativo que conduce a la posterior valoración por parte de quien juzga en instancia, como un medio probatorio más, sin que quepa atribuirle efecto vinculante alguno y sin que pueda excluirse el análisis de los demás medios de prueba.

Estas actas no gozan de mayor relevancia que los demás medios de prueba admitidos en Derecho y por ello, ni han de prevalecer frente a otras pruebas que conduzcan a conclusiones distintas, ni pueden impedir que el órgano judicial forme su convicción sobre la base de una valoración o apreciación razonada del conjunto de las pruebas practicadas.

2. En lo que respecta al registro de jornada, no es procedente el argumento de instancia que califica el control horario de la empresa de poco riguroso, basado en que la mayoría de los trabajadores inician y finalizan su jornada laboral a la misma hora, sin existir apenas variación de minutos y considerando así que el registro horario no es fiable ni riguroso.

El TSJ advierte que, en este caso, la empresa aporta hojas de control horario de los trabajadores en las que constaban los períodos de vacaciones, las asistencias al médico o las horas a recuperar, lo que evidencia que los trabajadores hacen constar cualquier incidencia en su horario de trabajo.

3. En cuanto a la sanción por discriminación, la empresa, a quien incumbe la carga de la prueba en esta ocasión, no demuestra que su decisión de mantener al trabajador (discapacitado y en situación de incapacidad permanente parcial) en el ERTE, respondiera a criterios objetivos y justificados, ni tampoco aporta ninguna prueba diferente a que dicha situación se debiera a algo ajeno a la situación de incapacidad permanente parcial del trabajador.

4. BONIFICACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, INCAPACIDAD TEMPORAL POR DONACIÓN DE ÓRGANOS Y CAMBIOS EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS

El Boletín n.º 4/2025, de 14 de febrero de 2025, emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, aborda varios temas relevantes en el ámbito de la Seguridad Social y las bonificaciones aplicables a entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro, así como novedades en la incapacidad temporal por donación de órganos o tejidos para trasplante y cambios en los servicios del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

Bonificaciones para entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro

La Ley 7/2024, de 20 de diciembre, establece una bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes para clubes, asociaciones o entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro que contraten entrenadores o monitores dedicados a la formación de menores de 18 años. Esta bonificación es aplicable solo a la práctica deportiva no profesional, según lo definido en el Real Decreto 1006/1985.

Nueva situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes

La Ley 6/2024, de 20 de diciembre, introduce una nueva situación especial de incapacidad temporal para donantes in vivo de órganos o tejidos para trasplante, con efectos desde el 3 de marzo de 2025. Esta situación especial incluye tanto los días discontinuos como ininterrumpidos en los que el donante reciba asistencia sanitaria y esté impedido para trabajar debido a la preparación médica de la cirugía y el trasplante. Además, no se exigirán periodos mínimos de cotización para acceder a esta prestación, lo que facilita el acceso a la misma para los donantes.

Novedades en el funcionamiento de los servicios del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

Se actualiza el servicio de "Gestión de varias actividades RETA" para incluir funcionalidades que antes ofrecía el servicio de "Informe Varias Actividades RETA", permitiendo comunicar la finalización de una actividad, modificar el domicilio de actividad, declarar una nueva actividad y obtener un informe actualizado de las actividades comunicadas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

5. POSIBILIDAD DE SOLICITAR LA NULIDAD DEL DESPIDO NO INCLUIDA EN LA DEMANDA DE CONCILIACIÓN

El Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 23 de enero, número 49/2025, recurso 5375/2023, ha resuelto un recurso de casación para unificación de doctrina en el que debate si un trabajador que, mediante papeleta de conciliación previa a la vía judicial, impugnó su cese como despido solicitando su improcedencia puede en el escrito de demanda especificar que el cese fue una represalia ante la disconformidad del trabajador con la remuneración pactada y el incumplimiento empresarial de diversas normas laborales, solicitando en dicho escrito la nulidad del despido.

Tanto la sentencia de instancia del TSJ de La Rioja como la sentencia como la dictada en sede de suplicación califican el despido como nulo. La sentencia recurrida razona que no puede obviarse que el formulario facilitado al trabajador, sin asistencia letrada, únicamente recoge la opción de improcedencia. En todo caso, la LRJS art.80.1.c lo que prohíbe es alegar en la demanda hechos nuevos, pero ello no afecta a su calificación jurídica.

En la sentencia del Alto Tribunal se recuerda que esta necesidad de correspondencia entre el contenido fáctico de la papeleta de conciliación y de la demanda responde a una doble finalidad: por un lado, facilitar la conciliación y, por otro, evitar causar indefensión a la parte demandada. Y ambas finalidades deben entenderse cumplidas, dado que el acto conciliatorio se celebró con el resultado de sin efecto, por incomparecencia de la demandada que sí constaba citada al acto.

Además, considera que a la demandada no se le causó indefensión alguna, dado que en el escrito de demanda figuran todos y cada uno de los hechos necesarios para decidir la controversia, habiendo transcurrido varios meses hasta la celebración del juicio en el que la demandada pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró convenientes.

A ello se añade que la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo corresponde al órgano judicial conforme a derecho, sin que esté vinculado por la calificación efectuada por el actor. Por tanto, la Sala concluye que la interpretación de la sentencia recurrida fue plenamente adecuada a la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador demandante.

6. EL DESPLAZAMIENTO HASTA EL PRIMER CLIENTE NO COMPUTA COMO TIEMPO DE TRABAJO

El Tribunal Supremo (TS), en su sentencia 1305/2024, de 27 de noviembre de 2024, ha dictaminado que el desplazamiento desde el domicilio hasta el primer cliente y desde que abandonan el domicilio del último cliente hasta su vivienda, no debe reconocerse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de retribución.

En la citada sentencia se interpreta que esos trayectos no cumplen con los requisitos legales para ser considerados tiempo de trabajo remunerado, como regula el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta determinación se basa en la interpretación del derecho laboral interno español, que a su vez se apoya en principios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). En particular, se hace alusión a la sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015, que definió tres elementos esenciales para calificar un período como «tiempo de trabajo»: el ejercicio de la actividad laboral, la disposición al empresario y la permanencia en el lugar de trabajo.

De esta manera, la Sala de lo Social del Supremo ha anulado la sentencia de la Audiencia Nacional que sí reconocía como tiempo de trabajo efectivo los desplazamientos realizados por los trabajadores de la empresa TK Elevadores SLU al inicio y final de su jornada laboral.

En los fundamentos de derecho de la sentencia se indica que: *“La doctrina de esta Sala se puede resumir en los términos siguientes: de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.5 del ET, el tiempo que los trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y el domicilio del primer cliente y, al final de la jornada diaria, el de vuelta desde que se van del domicilio del último cliente hasta que regresan a su domicilio particular, como regla general, no tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos remuneratorios salvo que concurran circunstancias específicas, semejantes a las de la referida sentencia del TJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-266/14, Tyco).”*

Este fallo puede tener un efecto considerable sobre la negociación colectiva, ya que los sindicatos pueden tener que reconsiderar sus estrategias y demandas en relación con la inclusión del tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo en los convenios colectivos para evitar el vacío que se podría generar por esta interpretación restrictiva.

7. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO DE 2025 Y EL 15 DE FEBRERO DE 2025

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Banca.	CE	BOE	22/01/2025
Notarios y personal empleado.	RS	BOE	5/02/2025
Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos (régimen sin concierto).	RS	BOE	6/02/2025
Construcción.	AC	BOE	12/02/2025

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO DE 2025 Y EL 15 DE FEBRERO DE 2025

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Comercio de alimentación.	RS	BOP	13/02/2025
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	13/02/2025
Álava	Ocio Educativo y Animación Socio-Cultural.	AC	BOTHA	24/01/2025
	Ocio Educativo y Animación Socio-Cultural.	RS	BOTHA	7/02/2025
Alicante	Relleno y aderezo de aceitunas.	RS	BOP	6/02/2025
	Industrias de Marroquinería y Similares.	CC	BOP	11/02/2025
	Oficinas y despachos.	CC	BOP	11/02/2025
Asturias	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOPA	16/01/2025
	Minoristas de alimentación.	CC	BOPA	28/01/2025
	Montajes y empresas auxiliares.	RS	BOPA	13/02/2025
Badajoz	Comercio de Alimentación Mayor y Menor.	CC	DOE	27/01/2025
	Hostelería.	CC	DOE	27/01/2025
	Industrias de la Madera.	CA	DOE	31/01/2025
Baleares	Derivados del cemento.	RS	BOIB	8/02/2025
Barcelona	Exhibición cinematográfica.	RS	BOP	6/02/2025
	Comercio e Importadores de Artículos Fotográficos, Vídeo y Sonido.	RS	BOP	11/02/2025
Bizkaia	Conservas y salazones de pescado.	RS	BOB	3/02/2025
	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	12/02/2025
Burgos	Actividades de Obradores y Despachos de Confitería, Pastelería, Repostería, Bollería y Repostería Industrial.	RS	BOP	10/02/2025
	Industria Elaboradora, Almacenistas y Distribuidores de Vinos, Cervezas, Licores y Otras Bebidas Espirituosas.	RS	BOP	10/02/2025
Cádiz	Viticultura.	CC	BOP	20/01/2025
	Piel y marroquinería.	CC	BOP	3/02/2025
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	13/02/2025
Cataluña	Escuelas de Educación Especial de Cataluña.	AC	DOGC	23/01/2025
	Escuelas de Educación Especial.	RS	DOGC	28/01/2025
	Empresas Organizadoras del Juego de Bingo.	RS	DOGC	30/01/2025
	Comercio del vidrio, loza, cerámica y similares.	RS	DOGC	13/02/2025
	Ocio Educativo y Sociocultural.	RS	DOGC	13/02/2025

Ceuta	Construcción.	CA	BOCC	11/02/2025
Comunidad Valenciana	Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud.	CC	DOGV	31/01/2025
Cuenca	Transportes Urbanos e Interurbanos.	RS	BOP	24/01/2025
Gipuzkoa	Empresas de restauración.	RS	BOG	6/02/2025
	Comercio del Metal.	RS	BOG	10/02/2025
	Fabricación de Pasta, Papel y Cartón	RS	BOG	10/02/2025
	Industria de la Madera.	RS	BOG	10/02/2025
	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOG	11/02/2025
	Industria y Comercio de Alimentación.	RS	BOG	12/02/2025
	Comercio Textil.	RS	BOG	13/02/2025
Girona	Industria de Panadería.	RS	BOG	13/02/2025
	Comercio en General.	RS	BOP	7/02/2025
Granada	Madera y Corcho.	SE	BOP	13/02/2025
Guadalajara	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	12/02/2025
	Operadores logísticos.	RS	BOP	12/02/2025
	Hostelería.	RS	BOP	13/02/2025
Huesca	Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y Similares.	CA	BOP	6/02/2025
	Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas.	CA	BOP	6/02/2025
	Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.	RS	BOP	7/02/2025
Jaén	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	17/01/2025
	Industrias de la Madera y Afines.	RS	BOP	22/01/2025
	Industrias de Derivados del Cemento.	CA	BOP	3/02/2025
La Rioja	Industrias de panadería.	RS	BOR	11/02/2025
Lugo	Industria de Ebanistería y Afines.	CA	BOP	18/01/2025
	Industrias de Siderometalúrgica.	CA	BOP	18/01/2025
Lleida	Madera y corcho.	CC	BOP	30/01/2025
	Comercio en General.	RS	BOP	5/02/2025
	Tintorerías y lavanderías no industriales.	RS	BOP	5/02/2025
Madrid	Industria, Servicios e Instalaciones del Metal.	CC	BOCM	18/01/2025
	Madera.	CA	BOCM	1/02/2025
	Limpieza pública viaria Madrid-Capital.	RS	BOCM	5/02/2025
	Derivados del cemento.	CA	BOCM	10/02/2025
	Industria, Servicios e Instalaciones del Metal.	RS	BOCM	10/02/2025
Málaga	Construcción, Obras Públicas y Oficinas Auxiliares.	CA	BOP	30/01/2025
	Clínicas y Sanatorios privados.	RS	BOP	3/02/2025
Melilla	Centros de Asistencia y Educación Infantil.	RS	BOME	21/01/2025
Murcia	Limpieza pública viaria.	CC	BORM	11/02/2025
	Transporte de Viajeros Urbanos y Cercanías.	RS	BORM	12/02/2025
País Vasco	Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateak.	AC	BOPV	16/01/2025
Palencia	Prótesis Dental.	EX	BOP	27/01/2025
Pontevedra	Construcción.	CA	BOP	5/02/2025
	Empresas del metal sin convenio propio.	RS	BOP	6/02/2025

Salamanca	Construcción.	CA	BOP	13/02/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	13/02/2025
Santa Cruz de Tenerife	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	31/01/2025
Segovia	Industria Siderometalúrgica.	CC	BOP	7/02/2025
Sevilla	Industrias de Tintorerías, Lavanderías de Uso Doméstico, Limpieza y Planchado de Ropas.	CC	BOP	17/01/2025
	Ayuda a domicilio.	AC	BOP	7/02/2025
	Operadores Logísticos.	RS	BOP	7/02/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	10/02/2025
Soria	Industrias Siderometalúrgicas.	RS	BOP	14/02/2025
Tarragona	Frutos secos.	CC	BOP	21/01/2025
	Industrias de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento.	CC	BOP	23/01/2025
Valladolid	Industria Siderometalúrgica.	RS	BOP	12/02/2025
Zaragoza	Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal.	RS	BOP	8/02/2025

AC: Acuerdo CA: Calendario laboral CC: Convenio Colectivo CE: Corrección errores
 DE: Denuncia ED: Edicto EX: Extensión IM: Impugnación LA: Laudo
 NU: Nulidad PA: Pacto PR: Prórroga RS: Revisión salarial SE: Sentencia