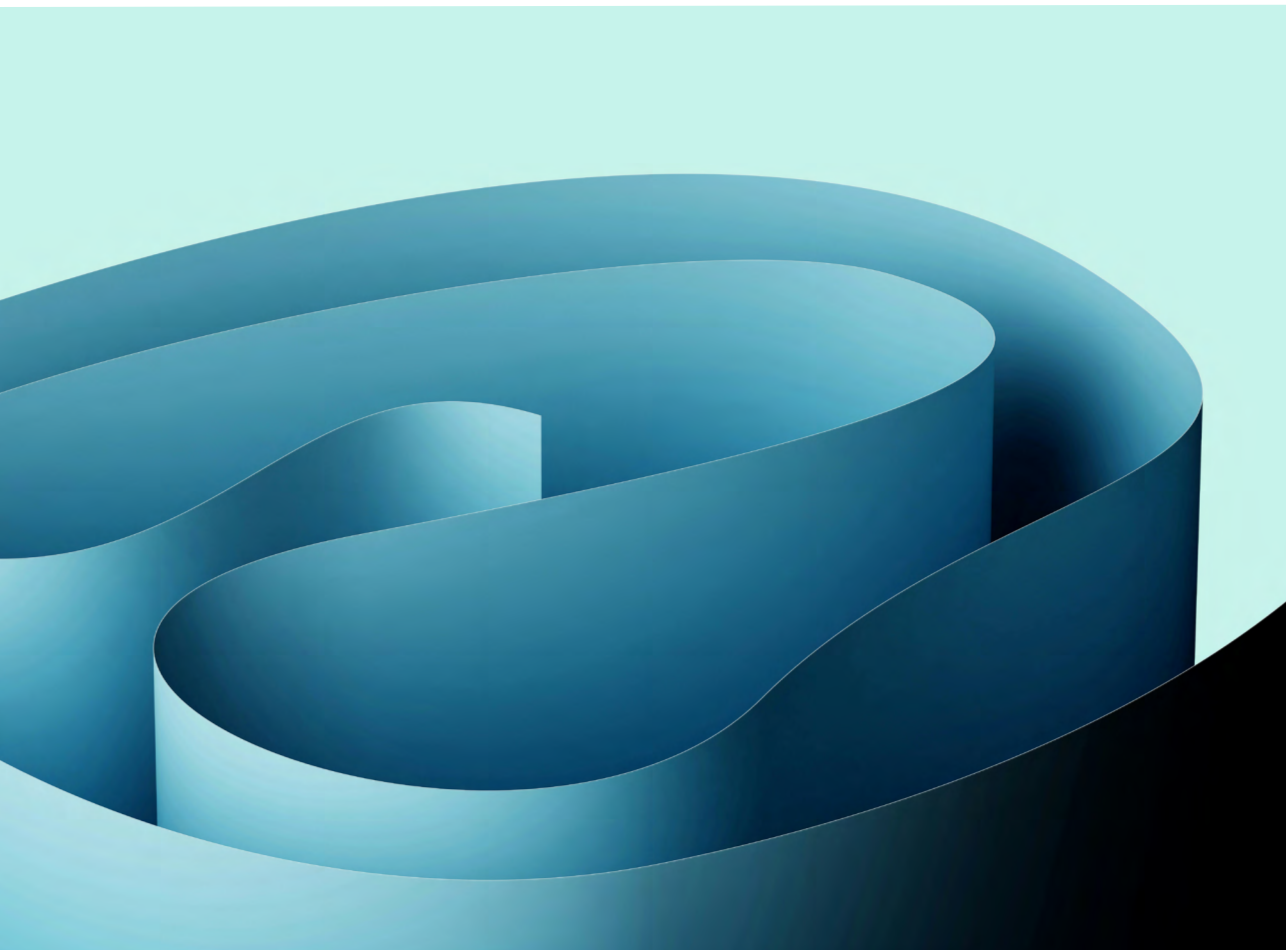

10 CLAVES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2025 (ESPAÑA)

Guía estratégica para convenios de empresa eficaces:
flexibilidad, paz social y eficiencia en costes

Noviembre 2025



CUATRECASAS



10 CLAVES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA EN 2025 (ESPAÑA)

Guía estratégica para convenios de empresa eficaces:
flexibilidad, paz social y eficiencia en costes

Noviembre 2025



CUATRECASAS

© 2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.



ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN	4
II.	INTRODUCCIÓN: ANÁLISIS ESTADÍSTICO 2025	9
1.	Evolución mensual de la negociación de convenios de empresa	10
2.	Cobertura: personas trabajadoras afectadas por convenios de empresa	12
3.	Nuevas unidades de negociación en el ámbito de empresa	14
4.	Inaplicaciones (descuelgues) y su relación con el ámbito de empresa	16
5.	Variación salarial y condiciones pactadas	19
6.	Tendencias y lectura estratégica para RRHH	20
III.	LAS 10 CLAVES EN LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA EN 2025	22
1.	Gobierno del proceso negociador: estrategia en la escalada del conflicto	22
2.	Ámbito personal y clasificación profesional: fuera de convenio, trazabilidad salarial y reducción de litigio	23
3.	Vigencia, revisión salarial y cláusulas anti-inaplicación	24
4.	Estructura salarial, visibilidad, autobús, reclutamiento y tendencias en incentivos y complemento de IT: la nueva gramática retributiva	24
5.	Jornada: menos reducción “neta”, más flexibilidad negociada y gobierno del calendario	25
6.	Conciliación, permisos, adaptación de jornada y teletrabajo: modular derechos sin incurrir en rigideces	26

7.	Subcontratación, contratación laboral y fijos-discontinuos: adecuación sectorial y flexibilidad compatible	26
8.	Igualdad, LGTBI, prevención y compliance: el “mínimo normativo” exigible y su valor probatorio	27
9.	Colectivo sénior, jubilación forzosa y ergonomía: pactos demográficos con retorno operativo	28
10.	Arquitectura de gobernanza: comisiones paritarias, paz social, referendos y litigio estratégico	29
IV.	CONCLUSIONES	30
V.	NUESTRO ASESORAMIENTO EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS DE EMPRESA	31
VI.	QUÉ OFRECEMOS	32
VII.	DÓNDE ESTAMOS	33
VIII.	¿CÓMO PODEMOS AYUDAROS?	34

I. PRESENTACIÓN

Este informe nace con una vocación eminentemente práctica: ofrecer a las empresas una guía estratégica, sustentada en datos y en experiencia de mesa, para negociar convenios colectivos de empresa eficaces. Su volumen estable en los últimos tiempos y las últimas reformas normativas en el ámbito laboral (en materia de prioridad aplicativa de convenios, régimen de permisos retribuidos, medidas LGTBI, etc.) dibujan un contexto en el que el convenio de empresa sigue siendo, a nuestro juicio, la herramienta más útil para ordenar con seguridad jurídica la flexibilidad, preservar la paz social y estabilizar costes. Su importancia no es solo técnica; es estratégica para la competitividad y la sostenibilidad organizativa de las compañías.

El diagnóstico que compartimos es claro. En 2025, la negociación de empresa ha mantenido un dinamismo sostenido en volumen, con cobertura creciente de población trabajadora y un patrón de cierres que consolida vigencias de convenio trianuales, revisiones salariales alineadas con un entorno de inflación moderada y mayor “visibilidad” retributiva. La prioridad aplicativa sectorial en materia salarial orienta la negociación hacia donde la empresa más puede aportar valor: arquitectura de jornada y calendarios, clasificación profesional y organización del trabajo, y un rediseño de incentivos que reduzca litigiosidad. En paralelo, disminuye el recurso a las inaplicaciones de convenio, pero crecen las exigencias de blindaje de condiciones por la parte sindical, lo que aconseja equilibrar cualquier renuncia empresarial con garantías de paz social y perímetros precisos de flexibilidad.

Nuestra lectura práctica se condensa en diez claves que vertebran el informe: gobernar el proceso negociador y la escalada del conflicto con reglas y trazabilidad; delimitar con rigor los colectivos “fuera de convenio” y reforzar la trazabilidad salarial; pactar vigencias y revisiones coherentes con la realidad del negocio;

rediseñar la estructura retributiva hacia complementos más visibles y referencias colectivas en el salario variable; apostar por flexibilidad de “grano fino” en jornada; modular derechos de conciliación y teletrabajo sin rigidez; adecuar subcontratación y fórmulas de contratación a la realidad sectorial; integrar el “mínimo normativo” en igualdad, LGTBI, prevención y cumplimiento normativo; anticipar pactos demográficos para colectivos sénior; y fortalecer la gobernanza del convenio con comisiones paritarias eficaces, reglas de legitimación y una política de “litigio cero” en puntos conflictivos.

Con este trabajo aspiramos a ofrecer criterios operativos que ayuden a las direcciones de RR.HH. y a la alta dirección a transformar la negociación de su convenio propio en una ventaja competitiva. La clave está en alinear técnica jurídica, ingeniería organizativa y equilibrio político de la mesa para conseguir convenios útiles, duraderos y defendibles.

CONTACTOS



Guillermo García

Socio

guillermo.garcia@cuatrecasas.com



David Tobía

Socio

david.tobia@cuatrecasas.com



Santiago Busto

Consejero

santiago.busto@cuatrecasas.com

LABORAL ESPAÑA



Rubén Agote
Socio

ruben.agote@cuatrecasas.com



Jorge Aranaz
Socio

jorge.aranaz@cuatrecasas.com



Almudena Batista Jiménez
Socia

almudena.batista@cuatrecasas.com



Juan Bonilla
Socio

juan.bonilla@cuatrecasas.com



Elisabet Calzada
Socia

elisabet.calzada@cuatrecasas.com



Francisco Conde
Socio

francisco.conde@cuatrecasas.com



Rubén Doctor
Socio

ruben.doctor@cuatrecasas.com



Álvaro Fernández
Socio

alvaro.fernandez@cuatrecasas.com



Valentín García
Socio

valentin.garcia@cuatrecasas.com



Ignacio Jabato
Socio

ignacio.jabato@cuatrecasas.com



Isabel Merenciano
Socia

isabel.merenciano@cuatrecasas.com



Gonzalo Palacio
Socio

gonzalo.palacio@cuatrecasas.com



Jordi Puigbó
Socio

jordi.puigbo@cuatrecasas.com



Iker Ramón Prior
Socio

iker.prior@cuatrecasas.com



Javier Sola
Socio

javier.sola@cuatrecasas.com



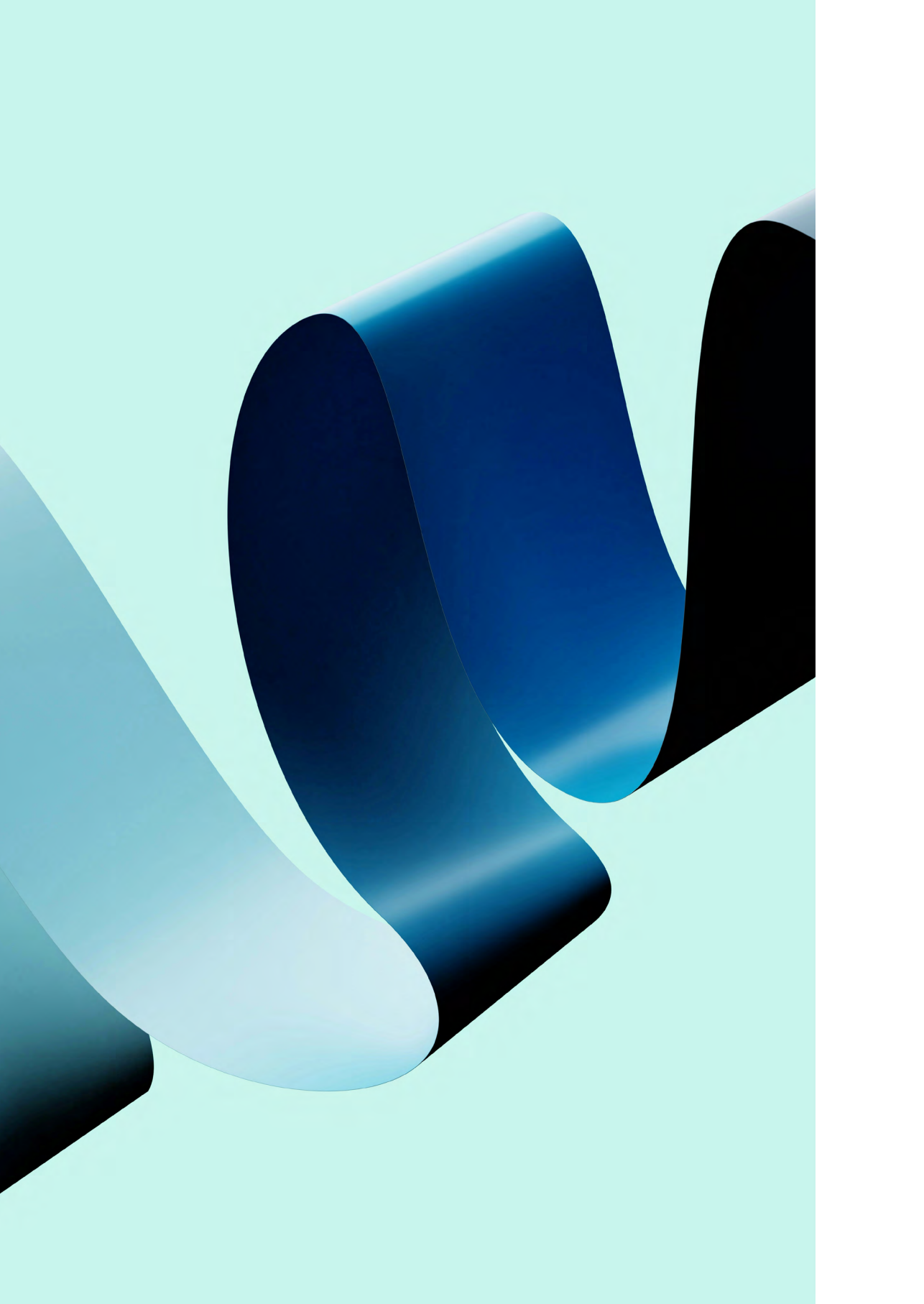
David Tobía
Socio

david.tobia@cuatrecasas.com



Lara Vivas
Socia

lara.vivas@cuatrecasas.com



II. INTRODUCCIÓN: ANÁLISIS ESTADÍSTICO 2025

Los datos que ofrece el Ministerio de Trabajo y Economía Social¹ en el último tramo de 2025 muestran que la negociación colectiva de empresa exhibe un dinamismo sostenido en volumen y cobertura de población trabajadora, con un peso estable y mayoritario dentro del total de convenios firmados, y con un incremento acumulado muy notable de personas trabajadoras afectadas a medida que avanza el año.

- En términos de volumen, hasta octubre se habían firmado 609 convenios de empresa (el 74,9 % del total de 814 convenios firmados), frente a 205 de ámbito superior.
- La cobertura asociada a convenios de empresa publicados en 2025 crece con intensidad a lo largo del ejercicio: 115.222 personas trabajadoras afectadas acumuladas a octubre (frente a solo 818 en enero), lo que, aunque representa en torno a 5 % sobre el total de personas afectadas por nuevos convenios aprobados en 2025, pone de relieve que a lo largo del año se registran bastantes convenios de empresa con plantillas medianas y grandes.
- Las nuevas unidades de negociación de empresa suman 192 hasta octubre, con 30.509 personas afectadas acumuladas a dicha fecha (91,9 % de todas las nuevas unidades, ya que, en el ámbito sectorial, solo han irrumpido 17 nuevas unidades).
- En materia de inaplicaciones (descuelgues), predominan abrumadoramente las de convenios de empresa (frente a las de convenios de sector): 276 del total de 291 (94,8 %) hasta octubre, afectando a 11.632 de 13.522 personas (86 %), con una clara reducción interanual del uso de inaplicaciones frente a 2024, en el que firmaron 542 acuerdos de descuelgue.

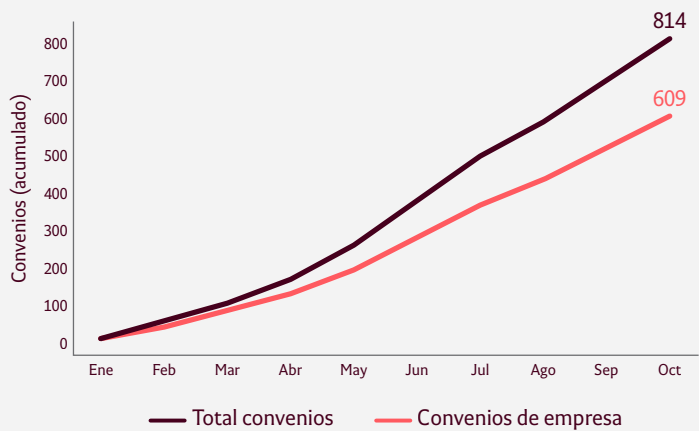
Desde la óptica jurídica, el vigente Estatuto de los Trabajadores (ET), tras las reformas del Real Decreto-Ley 32/2021 y el Real Decreto-Ley 2/2024 (al introducir el criterio de favorabilidad), reequilibra la prioridad aplicativa en favor del convenio sectorial en materia retributiva, lo que condiciona los márgenes de los convenios de empresa en salarios y estructura salarial. Aun así, la empresa sigue utilizando intensamente la negociación colectiva en su ámbito para ordenar condiciones, especialmente jornada y tiempos de trabajo y organización del trabajo, en línea con lo que se observa en los patrones de inaplicaciones y con las guías del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (AENC 2023-2025).

1. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT/welcome.htm

1. Evolución mensual de la negociación de convenios de empresa

Las gráfica y tabla siguientes resumen, hasta octubre de 2025 y acumulado a cada mes, el número de convenios registrados de ámbito de empresa, el total de convenios y el peso que representan los de empresa.

Evolución mensual | Convenios registrados (número)



Peso de empresa sobre el total (%)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Mes 2025	Convenios de empresa	Total convenios	Peso empresa (%)
Enero	10	11	90,9
Febrero	43	55	78,2
Marzo	86	107	80,4
Abril	132	171	77,2
Mayo	196	259	75,7
Junio	286	376	76,1
Julio	370	500	74,0
Agosto	439	590	74,4
Septiembre	523	703	74,4
Octubre	609	814	74,9

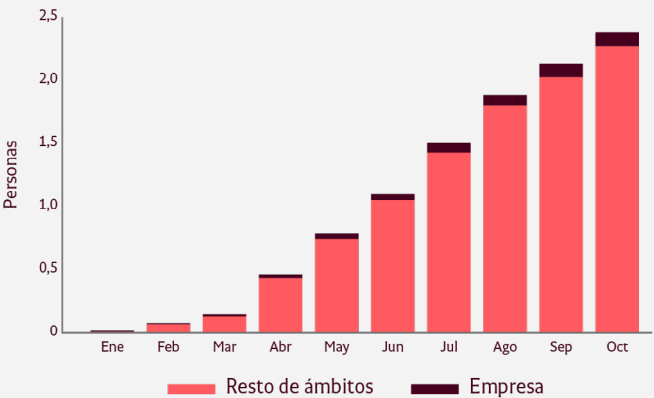
Notas interpretativas:

- El **peso relativo** del convenio de empresa se mantiene estable entre el 74 % y el 80 % durante todo el ejercicio. Estos porcentajes demuestran que la **empresa** sigue siendo el ámbito predominante de la negociación en número de instrumentos.
- El ritmo de firma se acelera a partir del segundo trimestre, con un incremento de +477 convenios de empresa entre abril (132) y octubre (609).

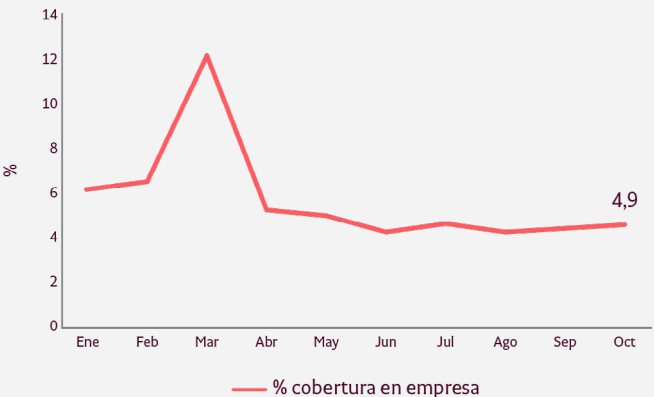
2. Cobertura: personas trabajadoras afectadas por convenios de empresa

El crecimiento de los convenios de empresa se muestra constante en cuanto al número de personas afectadas, que avanza de manera sostenida:

Cobertura acumulada | Personas trabajadoras afectadas



Peso de empresa en la cobertura total (%)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Mes 2025	Trabajadores afectados por convenios de empresa	Total trabajadores afectados	Peso empresa (%)
Enero	818	12.318	6,6
Febrero	5.326	76.086	7,0
Marzo	19.589	150.645	13,0
Abril	26.179	458.636	5,7
Mayo	42.188	783.523	5,4
Junio	50.778	1.092.595	4,6
Julio	74.603	1.496.937	5,0
Agosto	86.695	1.871.588	4,6
Septiembre	101.349	2.116.552	4,8
Octubre	115.222	2.365.873	4,9

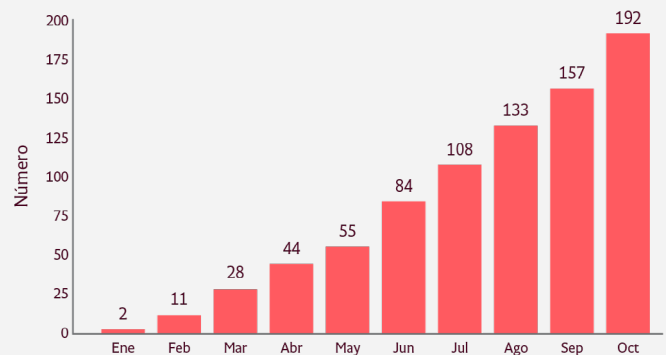
Lecturas clave:

- La cobertura acumulada de convenios de empresa crece de forma sostenida (de 818 a 115.222 personas entre enero y octubre), pero su peso relativo sobre el total se sitúa en un rango del 4,6 %-13 % (mes con mayor concentración en marzo), muy por debajo de la cobertura de los convenios de ámbito superior.
- La asimetría “muchos convenios/escasa cobertura” sugiere que los convenios de empresa se concentran en unidades negociadoras de menor tamaño relativo y en compañías pequeñas y medianas.

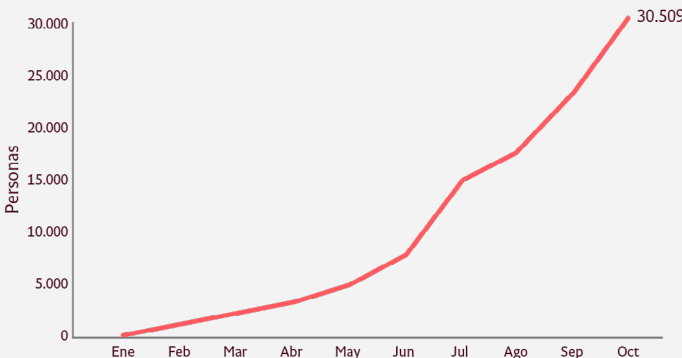
3. Nuevas unidades de negociación en el ámbito de empresa

En 2025, la gran mayoría de nuevas unidades son de empresa, pero su cobertura media por unidad es contenida, coherente con el predominio de pymes como motor de creación de ámbitos negociadores propios.

Nuevas unidades de negociación (empresa)



Personas afectadas por nuevas unidades (empresa)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Mes 2025	Nuevas unidades de empresa (número)	Trabajadores afectados por nuevas unidades de empresa
Enero	2	56
Febrero	11	984
Marzo	28	2.090
Abril	44	3.354
Mayo	55	4.977
Junio	84	7.710
Julio	108	14.652
Agosto	133	17.664
Septiembre	157	23.275
Octubre	192	30.509

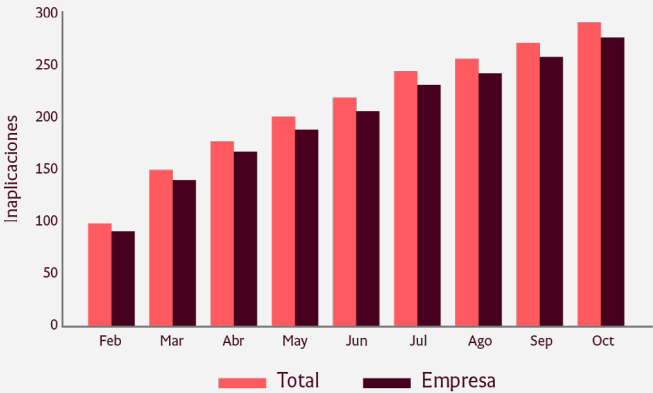
Puntos de interés:

- Las nuevas unidades de empresa suponen sistemáticamente la **gran mayoría** de las nuevas unidades (192 de 209 hasta octubre).
- Aunque el **número** de nuevas unidades es alto, su **cobertura media** por unidad es relativamente contenida (30.509 personas acumuladas hasta octubre). Ello es coherente con el hecho de que muchas nuevas unidades de empresa se encuentran en compañías pequeñas y medianas.

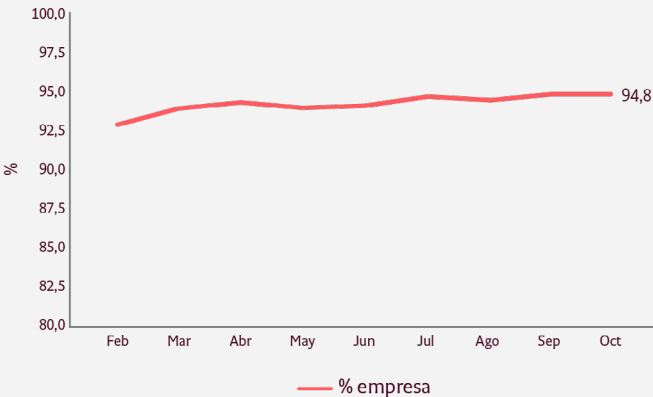
4. Inaplicaciones (descuelgues) y su relación con el ámbito de empresa

- Las cifras muestran una **reducción interanual** de las inaplicaciones acordadas y, al mismo tiempo, una **concentración** de estas en el ámbito de los convenios colectivos de empresa, tanto en número como en personas afectadas. Esto tiene relevancia práctica para la gestión de riesgos y la gobernanza de relaciones laborales, y se muestra como una válvula de escape que permite eludir el impacto de las reformas de 2021 y 2024.

Inaplicaciones registradas (número)



Peso de empresa en inaplicaciones (%)



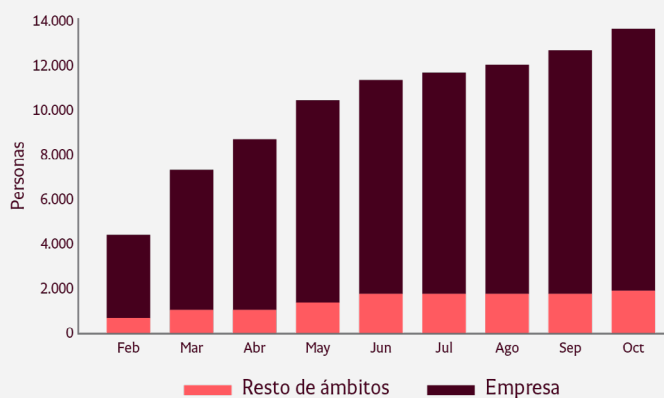
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Mes 2025	Inaplicaciones totales	Inaplicaciones de empresa	% empresa	Trabajadores afectados (total)	Trabajadores afectados (empresa)	% empresa
Febrero	98	91	92,9	4.380	3.698	84,4
Marzo	149	140	94,0	7.279	6.236	85,7
Abril	177	167	94,4	8.647	7.575	87,6
Mayo	201	189	94,0	10.370	9.003	86,8
Junio	219	206	94,1	11.263	9.535	84,6
Julio	244	231	94,7	11.613	9.885	85,1
Agosto	256	242	94,5	11.895	10.133	85,2
Septiembre	272	258	94,9	12.595	10.833	86,0
Octubre	291	276	94,8	13.522	11.632	86,0

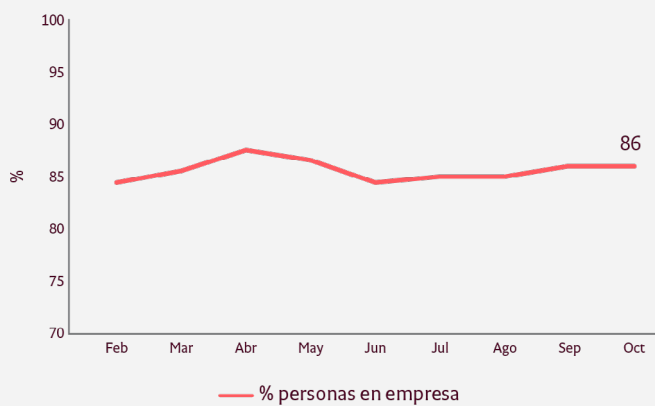
Observaciones:

- Las **inaplicaciones** se reducen con fuerza frente a 2024 en términos acumulados, pero cuando se producen, son **mayoritariamente de empresa** (≈95 % del total).
- Por tamaño, predominan las inaplicaciones en **empresas de 149 trabajadores** (p. ej., en octubre: 196 de 291), lo que sugiere que el descuelgue se usa como **mecanismo de flexibilidad** frente a problemas de costes/actividad en compañías pequeñas.

Personas afectadas por inaplicaciones



Peso de empresa en personas afectadas (%)



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

5. Variación salarial y condiciones pactadas

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo proporcionan también mensualmente la **variación salarial media pactada agregada** (todos los ámbitos). En octubre de 2025, la variación salarial media pactada se sitúa en **3,50 %** con 3.033 convenios con efectos económicos conocidos (9.427.072 personas cubiertas).

No se ofrece, sin embargo, desagregación explícita de la **variación salarial media** por ámbito funcional (empresa vs. superior). Por tanto, consideramos que no es metodológicamente correcto atribuir una cifra de variación salarial específica a los convenios de empresa con base exclusivamente en estos avances.

La distribución de trabajadores por **tramos de jornada** y por **tramos de incremento salarial** también se ofrece de forma agregada. Aun así, la combinación de predominio de convenios de empresa en número y cobertura acumulada, y marco jurídico que limita la prioridad aplicativa de empresa en materia salarial (vid. infra), sugiere que la empresa está usando la negociación sobre todo para ordenar **tiempo de trabajo/jornada, clasificación y organización del trabajo, sistemas de incentivos y productividad, y materias no retributivas nucleares**.

En esta línea, los últimos datos estadísticos del Ministerio de Trabajo publicados a fecha del presente análisis también ofrecen información sobre cláusulas cualitativas en el caso de los convenios de empresa de 2024 y firmados hasta junio de 2025. Según estos datos, en términos de **prevalencia**, los convenios de empresa analizados (1.071) muestran una amplia densidad regulatoria en **retribución, clasificación profesional, permisos y jornada, igualdad y no discriminación, complementos de prestaciones sociales y mecanismos de solución de controversias**. Las referencias a la estructura salarial (92,25 % de los convenios) y a **complementos salariales** (90,20 %) son mayoritarias, con especial frecuencia de los vinculados a **puesto de trabajo** (80,30 %) y **nocturnidad** (63,59 % como complemento; 68,44 % cuando se tipifica retribución específica por trabajo nocturno). En jornada, destacan **distribuciones irregulares** (47,06 % de convenios; 66,51 % de trabajadores afectados), **régimen de turnos** (55,18 % de convenios; 71,05 % de trabajadores afectados) y una elevada atención a **permisos** (duración: 55,84 %; inclusión de nuevos: 50,51 %), debido a la necesidad de adaptación al nuevo marco regulador derivado de reformas recientes, en materia de derechos de conciliación (véase nuestro post: Nuevos permisos laborales para la conciliación de la vida familiar y laboral) o frente a realidades como las situaciones climáticas extremas (véase nuestro post: Nuevas medidas laborales para empresas ante el cambio climático).

Llama la atención la configuración de las **horas extraordinarias**: aunque solo un 12,14 % incorpora cláusulas genéricas sobre horas extra, la **compensación por abono dinerario** (74,70 %) y por **tiempo de descanso** (64,61 %) están muy extendidas cuando se regulan, con valoración superior a la hora ordinaria en el 68,25 %. En **empleo y contratación**, la presencia es más selectiva (37,25 % cláusulas de contratación), con foco en **ETT** (10,92 %), **límite/encadenamiento de temporales** (alrededor del 5 %), y ajustes del **periodo de prueba** (13,45 %), a menudo para acortarlo respecto del máximo legal.

En **igualdad**, casi la mitad de los convenios incluyen **plan de igualdad** (46,22 %), medidas transversales de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo** (51,45 %) y **protección frente a la violencia de género** (41,74 %). La **clasificación profesional** presenta una cobertura muy amplia (82,07 %), con desarrollo de **grupos** (66,67 %) y **niveles retributivos** (47,43 %), así como **movilidad** (43,51 %) y **polivalencia** (27,36 %). En **prestaciones sociales**, los **complementos** (enfermedad común, AT/EP) son altamente prevalentes (entre 77,50 % y 81,14 %). En **organización del trabajo y nuevas tecnologías**, la **regulación del teletrabajo** aparece en el 18,67 % de convenios, lo que evidencia consolidación, pero no universalización.

6. Tendencias y lectura estratégica para RRHH

A partir de esta **evidencia estadística** disponible en 2025, es posible identificar con nitidez varias **tendencias estructurales** en la negociación colectiva de empresa y, sobre esa base, articular una **lectura estratégica desde RRHH** que oriente decisiones operativas y de gobierno laboral. Lo que sigue sintetiza esas tendencias y su traducción práctica en palancas de actuación, priorización de materias y gestión de riesgos en la negociación:

- Se observa un dinamismo sostenido de la negociación de empresa. El **peso estable** en torno al 75% del total de convenios colectivos registrados en 2025 y la **expansión mantenida de población trabajadora cubierta por este instrumento regulador** apuntan a que la empresa sigue apostando por la negociación de convenio propio como herramienta principal de gestión de condiciones laborales.
- Aunque en 2025 se ha recurrido en menor medida a inaplicaciones de convenios colectivos, estas siguen concentradas en ámbito de los convenios de empresa. La **caída interanual** de descuelgues puede reflejar un contexto de moderación de presiones de costes o una mejor alineación ex ante vía convenio de empresa. Cuando se usan, afectan sobre todo a **cuantía, estructuras retributivas y jornada y tiempos de trabajo**, coherente con las condiciones laborales donde son posibles legalmente los descuelgues.
- La reforma de 2021 del ET reequilibró la **prioridad aplicativa** del convenio sectorial en **materia salarial**, limitando la capacidad del convenio de empresa para fijar salarios por debajo del sector en elementos troncales. Este cambio previsiblemente oriente la negociación de empresa hacia:

- la **arquitectura de la jornada** (distribución irregular, bolsas de horas, regulación de turnos, calendarios),
- **clasificación profesional, movilidad funcional y organización del trabajo**,
- esquemas de **retribución variable ligada a productividad/resultados** compatibles con los marcos sectoriales,
- y la **gestión de transiciones** tecnológicas/organizativas (formación, polivalencia, teletrabajo), en línea con prácticas que reducen el recurso posterior a inaplicaciones.
- Se observa una alineación con el AENC 20232025. El patrón agregado de incrementos ($\approx 3,5\%$ en 2025, agregado) se sitúa en las cifras **recomendadas** por el AENC para 20232025, con cláusulas de revisión relevantes en un entorno de inflación moderada. Aunque no hay desagregación por ámbito, el alineamiento macro reduce tensiones que históricamente alimentaban descuelgues.

Este contexto —unido a la experiencia negociadora reciente, la persistencia de la memoria inflacionista 2021–2023 y la consolidación de la reforma laboral en contratación y subcontratación— ofrece un marco propicio para convenios de empresa más sofisticados, con mayor densidad normativa y un diseño estratégico-legal orientado a prevenir litigiosidad, ordenar la flexibilidad y estabilizar costes.

III. LAS 10 CLAVES EN LA NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA EN 2025

La selección de las siguientes diez claves de la negociación colectiva de empresa sintetiza lo observado “sobre el terreno” en 2025, a partir de las conductas de las partes empresarial y social y de los contenidos de sus plataformas negociadoras durante la negociación de convenios de empresa.

No es un catálogo teórico, sino una lectura práctica de tendencias efectivas que están condicionando los cierres y los ritmos de las mesas. Algunas de estas claves no son nuevas y consolidan patrones ya asentados; otras, en cambio, irrumpen con fuerza en 2025, reconfigurando prioridades, márgenes y tácticas de intercambio en la negociación.

1. Gobierno del proceso negociador: estrategia en la escalada del conflicto

En cuanto a las medidas de presión de los representantes de las personas trabajadoras sobre la empresa durante la negociación del convenio, la experiencia de mesa muestra un patrón de escalada sindical por fases sincronizado con estacionalidad productiva y picos de necesidad. Al iniciarse las negociaciones, a principios de año, se empieza presionando a la empresa con paros parciales, a los que siguen paros de día completo y se acaba con planteamiento de huelga indefinida a partir de septiembre.

Frente a esta estrategia, es esencial un diseño procedimental adecuado por parte de la empresa:

- Formar una comisión negociadora bien constituida y dotada de reglas de funcionamiento, confidencialidad y calendarios internos, evitando bloqueos tácticos y maximizando la trazabilidad de propuestas y contrapropuestas.
- Anticipar ventanas de mayor riesgo de movilización para ajustar el ritmo negociador y preparar medidas cautelares de continuidad operativa.
- Integrar recursos de mediación y vías de desescalada creíbles. En el plano jurídico, conviene perfilar la compatibilidad de cláusulas de paz, la remisión a sistemas de solución autónoma de conflictos y el tratamiento del arbitraje, atendiendo a su voluntariedad.

En sectores con servicios públicos o campañas críticas, la interacción con autoridades y clientes institucionales exige planificar la narrativa y el impacto reputacional. La documentación probatoria sobre buena fe, información y contraprestaciones devienen clave ante eventuales impugnaciones.

2. Ámbito personal y clasificación profesional: fuera de convenio, trazabilidad salarial y reducción de litigio

Otro punto crítico en la negociación de muchos convenios de empresa es la figura de los “fuera de convenio/tablas”, que suele estar mal definida, generando riesgo contencioso y grietas de gobernanza.

En 2025, se ha atendido con más cuidado a esta delimitación y está funcionando mejor:

- Se tiende a posicionar “fuera de convenio” solo respecto de salarios y distribución de jornada, aplicando el resto del clausulado (permisos, licencias, prevención, igualdad, disciplina), y se procura positivizar en convenio solo los niveles funcionales o de confianza para evitar discrecionalidad abusiva.
- Asimismo, se están previendo también válvulas de actualización en Comisión Paritaria para incorporar nuevos departamentos o roles, y regular la promoción a “fuera de convenio” con reglas claras de ingreso, salida y retorno a grupo de “fuera de convenio/tablas”.

En materia de clasificación profesional, los déficits de definición (herencia de las antiguas categorías profesionales, restos de viejas ordenanzas laborales o grupos excesivamente abiertos) impiden sostener trazabilidad salarial en entornos tecnificados y dificultan la defensa judicial de categorías y las promociones. Para subvertir este problema, operativamente, algunos convenios de empresa empiezan a incorporar un modelo de desarrollo profesional con descriptores funcionales verificables, niveles de dominio, elementos de complejidad, criterio de progreso y comisiones de clasificación con mandato y plazos, para evitar que un marco “difuso” derive en inflación de reclamaciones y bloqueos. Esta arquitectura es imprescindible para cumplir con la trazabilidad salarial y soportar auditorías retributivas y valoraciones de puestos, reduciendo así el riesgo de litigios por ascensos y por brecha retributiva. Además, allí donde los salarios de acceso se quedaron por debajo del mercado, la corrección más eficaz está en acelerar progresiones vía evaluación, no en escalar de golpe.

3. Vigencia, revisión salarial y cláusulas anti-inaplicación

Se consolida la vigencia trianual del convenio de empresa. La mayoría de los convenios se firman avanzado el primer ejercicio, con efectos económicos retroactivos y dos años por delante.

En materia de revisión salarial, tras el “shock” de 2021-2023, la memoria inflacionista generada condiciona las pautas de revisión: fórmulas de recuperación al final de ciclo han dado paso a indexación al IPC —ajustada en ritmo o con topes— como línea roja sindical, mecanismos de neutralización de picos, evitación de doble indexación y segmentación de impactos por colectivos críticos. Planificar la senda salarial y su traslación a precios/coste se convierte en un punto crítico.

El descenso de inaplicaciones en 2025 convive con plataformas más duras en blindajes. En concreto, ganan terreno las cláusulas de renuncia empresarial a procedimiento de inaplicación de convenio colectivo (art. 82.3 ET) en materias nucleares —salario y jornada—, así como límites al uso del art. 41 ET para modificaciones sustanciales, y la exigencia de mutuo acuerdo para arbitrajes. Estas garantías impactan en la capacidad de ajuste: si se aceptan, deben equilibrarse con paz social, pasarelas de flexibilidad operativa, perímetros precisos, calendarios y mecanismos de revisión vinculados a indicadores objetivos y un encaje jurídico cuidadoso para no vaciar potestades de dirección.

4. Estructura salarial, visibilidad, autobús, reclutamiento y tendencias en incentivos y complemento de IT: la nueva gramática retributiva

Se generalizan complementos lineales mensuales y por día efectivo, así como la recuperación de complementos funcionales “visibles” (productividad genérica, penosidad o peligrosidad) pagaderos por presencia y por unidad de tiempo, en detrimento de variables por rendimiento individual, menos perceptibles. Esta tendencia aumenta la legibilidad interna de la ganancia sindical y aplanla la estructura, con efectos redistributivos hacia salarios bajos.

En aquellos convenios de empresa que prevén el derecho de la plantilla a que se les facilite el transporte en autobús hasta el centro de trabajo, las empresas están planteando su supresión debido a que mayoritariamente no se usa, ya que los empleados se desplazan con su coche. La parte social suele negarse férreamente a esta petición empresarial, que no suele prosperar. La próxima aprobación de la Ley de Movilidad Sostenible alterará probablemente los términos de este debate.

Por otra parte, en orden a mejorar el reclutamiento en sectores con escasez de mano de obra cualificada, se están introduciendo correcciones en los “salarios de acceso” y aceleraciones de progresión en oficios tensionados (mantenimiento, soldadura), y “correcciones por distancia”

(para compensar costes de desplazamiento hasta el centro de trabajo) canalizadas como partidas extrasalariales o salariales, pero, en todo caso, con inclusión en la base de cotización.

Atender a esta estrategia de aumentar la “visibilidad” retributiva favorece el acuerdo, puesto que también conviene a los intereses sindicales, pero puede erosionar equilibrios internos si no se gobiernan los solapes, la compensación/absorción y la consistencia con las bandas salariales de la política retributiva general. Conviene reforzar la Comisión Paritaria en materia retributiva para arbitrar conflictos y sostener la coherencia con el registro y la auditoría salarial.

En paralelo, se está produciendo un trasvase de incentivos al plano colectivo (objetivos de centro, umbrales de absentismo), abandonando las referencias individuales, lo que permite conservar estas herramientas retributivas, pero sin entrar en riesgos de nulidad o cascadas de demandas individuales como consecuencia de penalizar las ausencias que impliquen igualdad de trato (incapacidad temporal y disfrute de derechos de conciliación). Una cifra de referencia objetivada y colectiva es la que mejor “sirve”: evita el incentivo perverso y minimiza el conflicto.

Finalmente, en materia de complementos de incapacidad temporal, para disminuir riesgo de conflicto colectivo, están funcionando mejor los esquemas condicionados a absentismo global o a supuestos tasados (vinculados a catálogos oficiales de enfermedades graves), con segmentación de coberturas y respetando el marco de protección de datos con consentimiento informado y finalidad exclusiva.

5. Jornada: menos reducción “neta”, más flexibilidad negociada y gobierno del calendario

La negociación se desplaza de la reducción de la jornada máxima en cómputo anual a la introducción de mecanismos de flexibilidad “de grano fino”:

- Extensión de los días de libre disposición y de las bolsas de horas como amortiguador de picos y valles de producción. Su éxito depende de reglas claras de solicitud, disfrute y veto productivo, y de reglas internas que empoderen a la cadena intermedia.
- Limitaciones cuantitativas a la activación anual de trabajo en sábados o festivos, con primas reforzadas en implantación de trabajo a turnos, dada la menor elasticidad de la fuerza laboral y el envejecimiento de plantillas. Ello en respuesta al hecho de que el uso intensivo de sábados en julio o periodos estivales tensiona absentismo y clima.
- Reglamentos internos operativos que canalicen solicitudes y eviten conflictos de disfrute, y política de compensación realista si se quiere sostener la legitimidad

de estas peticiones empresariales a la plantilla de adaptación a las necesidades productivas por cambios sobrevenidos.

La evidencia muestra que la mala programación y el uso intensivo de flexibilidad impulsan absentismo y litigio. El convenio debe balancear capacidad de respuesta con eficiencia operativa, incorporando métricas de planificación, y evitando externalizar sobre la plantilla la ineficiencia organizativa.

6. Conciliación, permisos, adaptación de jornada y teletrabajo: modular derechos sin incurrir en rigideces

En materia de conciliación de la vida laboral y familiar, la negociación de los convenios de empresa está centrándose en la regulación del disfrute discontinuo o fragmentado de los permisos que contemplan esta opción, introduciendo vinculaciones al hecho causante y ventanas temporales, e incentivando la continuidad del servicio.

En cuanto a la adaptación de la jornada (art. 34.8 ET), en la negociación de muchos convenios de empresa se está debatiendo sobre el establecimiento de márgenes y criterios de razonabilidad, con procedimientos y directrices claros para la prueba de la necesidad, evitando diseños maximalistas.

Con relación al teletrabajo, la tendencia es de repliegue hacia topes homogéneos, evitando que acuerdos colectivos laxos se consoliden como derecho inmodificable. En esta materia, se está apostando por acotar y objetivar la utilización de esta modalidad de prestación laboral:

- Por un lado, se tiende a la fijación de un límite máximo de teletrabajo inferior al 30 % de la jornada en cómputo trimestral, para no activar el régimen de trabajo a distancia de la Ley 10/2021, con anexos contractuales de alcance temporal y reversibilidad, y coordinación con prevención, medios, desconexión y protección de datos.
- Por otro lado, se intenta el establecimiento de criterios objetivos para la denegación motivada de solicitudes de adaptación vía teletrabajo, con trazabilidad documental.

7. Subcontratación, contratación laboral y fijos-discontinuos: adecuación sectorial y flexibilidad compatible

En materia de contratas y subcontratas, los convenios de empresa se mantienen en la misma línea de anteriores negociaciones excluyendo la posibilidad de descentralización en actividades nucleares o core de la empresa y restringiéndola a funciones auxiliares, con redacciones equilibradas para no generar incompatibilidades con el cliente y el ciclo productivo.

En cuanto a la contratación laboral, en un contexto en el que es cada vez mayor el recurso al trabajo fijo-discontinuo, los convenios de empresa están revisando descripciones de puestos y reglas de llamamiento:

- Se positivizan criterios de estacionalidad y previsibilidad de actividad.
- Se ajustan llamamientos, evitando fraudes de cobertura horaria.
- Se coordinan con convenios sectoriales cuando establezcan ampliaciones o modulaciones de modalidades contractuales.

En muchos convenios sectoriales sigue sin preverse la celebración a tiempo parcial de esta modalidad contractual, lo que reduce el potencial del trabajo fijo-discontinuo para cubrir necesidades reales de flexibilidad.

En el ámbito de las contrata públicas, esto es, de servicios públicos externalizados, la negociación de los convenios de las empresas contratistas viene marcada por la referencia desde la parte social a las condiciones de los empleados públicos (destacadamente, el salario y la jornada) como “espejo” para sus reivindicaciones. La clave empresarial está en secuenciar negociación y licitación, indexar revisiones a precio y prever ajustes contractuales para no erosionar margen. Sin estas prevenciones empresariales, acceder a la homologación termina generando pérdidas a la empresa o un conflicto recurrente con la parte social.

8. Igualdad, LGTBI, prevención y compliance: el “mínimo normativo” exigible y su valor probatorio

En cuanto a los deberes que la Ley impone a las empresas en materia de igualdad, colectivo LGTBI, prevención y cumplimiento normativo, los convenios de empresa están incorporando un paquete regulador estabilizado que facilita el registro y depósito del convenio: principios de igualdad y no discriminación, medidas planificadas para el colectivo LGTBI (lenguaje y simbología neutros, permisos para tratamientos y cambio registral, etc.), remisión de medidas a Comisión de Igualdad, agravación disciplinaria por conductas discriminatorias y revisión de protocolos psicosociales. En abril de 2025, se cumplió el plazo para la negociación en los convenios colectivos de las medidas para el colectivo LGTBI, tal y como recordamos en este post: [Fecha límite para acordar las medidas LGTBI](#).

Resulta recomendable, en este punto, que el convenio colectivo de empresa atienda a las siguientes medidas:

- Alinear el clausulado del convenio con los planes de igualdad, registros y auditorías salariales y obligaciones de transparencia retributiva, evitando contradicciones internas.

- Incluir en el convenio colectivo cláusulas sobre recursos preventivos: criterios de designación, formación, plus compensatorio y seguro de defensa jurídica, mitigando así la resistencia de los trabajadores y el riesgo penal.
- Integrar referencias de protección de datos y confidencialidad en protocolos de acoso, salud mental y canales internos.

Este “mínimo normativo” no solo supera el filtro registral, sino que refuerza la defensa frente a actuaciones inspectoras y contenciosos. El valor, no obstante, no está en “llenar” el texto del convenio con estas referencias, sino en que las obligaciones sean implantables y auditables.

En materia de prevención de riesgos laborales, entre mayo y agosto de 2025, muchas mesas ampliaron sus plataformas con “Protocolos de calor”. Se trataba de una cuestión compleja ya que, las situaciones de altas temperaturas pueden tener gran impacto sobre la continuidad de la actividad de determinados puestos de trabajo. Al respecto, el planteamiento social siempre es, ante temperaturas elevadas, activar automáticamente el régimen descanso o el umbral de riesgo grave e inminente. En cambio, la perspectiva empresarial defiende someter la cuestión a una comisión o al comité de seguridad y salud, ya que debería realizarse el estudio ponderado de fatiga. En la mayoría de los casos, los protocolos acordados han previsto la instalación de fuentes de agua y ventiladores y, solo en casos más extremos, actuar frente a los tiempos de fatiga con refugios térmicos e implementación de medidas de emergencia.

9. Colectivo sénior, jubilación forzosa y ergonomía: pactos demográficos con retorno operativo

El envejecimiento condiciona la aceptación de turnos y nocturnidad, así como la atención a otras necesidades productivas. En un contexto de escasez de mano de obra cualificada, la respuesta en muchos convenios de empresa es la introducción de días de libre disposición por edad/antigüedad y de excepciones al trabajo a turnos y nocturno para mayores de 55 años, y la consideración táctica de jubilaciones forzosas, si bien estas últimas pierden eficacia real fuera de supuestos habilitados.

En empresas con una pirámide de población trabajadora envejecida, está resultando útil:

- Pactar trayectorias adaptativas y medidas de ergonomía de carrera que reduzcan exposición a turnos duros y mejoren retención del conocimiento.
- Diseñar incentivos no salariales de alto valor para colectivos sénior a cambio de flexibilidad operativa, y articular compromisos de mantenimiento de empleo cuando la jubilación forzosa sea viable.
- Asumir compromisos en materia de jubilación parcial, accesible para cualquier empresa, aunque más beneficiosa en el caso de las empresas clasificadas como industria

manufacturera, que —conforme a la Disposición Transitoria Cuarta, apartado 6, de la Ley General de la Seguridad Social— podrán seguir aplicando la normativa anterior a la Ley 27/2011 hasta 31 de diciembre de 2029, aunque el convenio tenga menos vigencia.

Estas medidas aumentan la base de apoyo en asamblea, facilitan mayorías de aprobación, con retorno en clima social y continuidad productiva y obtienen un balance económico aceptable (reducen el absentismo de quienes quieren jubilarse y no pueden).

10. Arquitectura de gobernanza: comisiones paritarias, paz social, referendos y litigio estratégico

La gobernanza del convenio condiciona su vida útil. Esta máxima se está teniendo en cuenta en muchas negociaciones de convenios de empresa, en las que se introducen en el debate las medidas siguientes:

- Una Comisión Paritaria con competencias claras en interpretación, reclasificaciones, conflictos de calendario, coherencia salarial y seguimiento de igualdad, con procedimientos y plazos tasados.
- Reglas sobre asambleas y referendos que legitimen el cierre y eviten desbordamientos orgánicos del comité de empresa, con límites razonables a la celebración en tiempo de trabajo y gestión del crédito horario.
- Cláusulas de paz y mecanismos de solución autónoma de conflictos equilibrados, preservando la voluntariedad arbitral, y evitando renunciaciones abiertas a herramientas legales que vacíen la capacidad de gestión.
- Una política de “litigio cero” en materias de riesgo alto de conflictividad individual masiva (por ejemplo, variables sujetas a absentismo individual, sanciones automáticas), pivotando hacia referencias colectivas o criterios objetivos para reducir la atomización litigiosa.

La experiencia muestra que los conflictos estratégicos se construyen desde demandas individuales en serie. El convenio de empresa puede disminuir estos “puntos calientes” con definiciones, métricas y filtros de activación robustos.

IV. CONCLUSIONES

La negociación del convenio de empresa en 2025 ha pivotado sobre varios ejes que apuntan claramente hacia el control del coste, la flexibilidad “gobernada” con alto contenido operativo y una arquitectura de gobernanza del convenio que disminuya los puntos de fricción y la litigiosidad. Todo ello, unido a la evidencia estadística de 2025, que muestra un volumen sostenido de los convenios de empresa, confirma que el convenio colectivo estatutario de empresa sigue siendo **el instrumento idóneo para ordenar la relación laboral interna** cuando se acompaña de buena técnica jurídica y realismo organizativo. La clave está en la sintonía entre tres dimensiones: la adecuación inteligente a las exigencias legales, la ingeniería de procesos y personas, y el equilibrio político de la mesa.

La agenda empresarial que está funcionando en la negociación de los convenios propios es la que evita rigideces irreversibles, sustituye retribuciones variables sobre indicadores individuales por referencias colectivas y dota a la organización de procedimientos claros para interpretar, planificar y ajustar. Con ello, la empresa reduce riesgo, estabiliza costes y preserva capacidad de dirección; la parte social obtiene visibilidad y garantías; y el convenio gana vida útil y legitimidad.

V. NUESTRO ASESORAMIENTO EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS DE EMPRESA

En este contexto, nuestra aportación desde Cuatrecasas se centra en acompañar a la empresa en el objetivo de transformar la negociación de su convenio colectivo propio en una ventaja competitiva, con foco en resultados y control de riesgo jurídico:

- Diseño de estrategia negociadora y gobierno del proceso. Preparamos una hoja de ruta por fases que alinea objetivos de negocio, ventanas de producción y gestión de conflicto, con reglas internas de comisión negociadora, confidencialidad y trazabilidad documental que fortalecen la posición de la empresa y soportan eventuales impugnaciones.
- Arquitectura jurídica del convenio orientada a flexibilidad y paz social. Redactamos clausulados que maximizan el margen operativo dentro del marco sectorial: distribución de jornada, bolsas de horas, turnos, teletrabajo, clasificación profesional y movilidad. Equilibramos posibles renunciaciones a descuelgues con garantías de paz social, perímetros precisos y métricas objetivas de activación, permitiendo la adaptación a nuevos escenarios.
- Modelo retributivo eficiente y defendible. Reordenamos la estructura salarial para ganar legibilidad interna y prevenir litigiosidad: complementos lineales y funcionales, reglas de compensación/absorción, bandas coherentes con auditoría salarial, e incentivos colectivos que minimizan el riesgo de nulidad y la atomización de demandas.
- Cumplimiento normativo eficaz y con valor probatorio. Integramos el “mínimo normativo” de igualdad, LGTBI, prevención y protección de datos mediante cláusulas implantables y auditables, reforzando el control interno y la defensa ante inspecciones o procesos judiciales.
- Gestión de colectivos críticos y pactos demográficos. Diseñamos medidas de retención y salida ordenada del talento sénior con retorno en clima social y continuidad productiva, evaluando la viabilidad de jubilaciones forzosas, jubilación parcial y ergonomía de carrera.
- Prevención de litigios estratégicos. Identificamos “puntos calientes” que suelen originar litigación en serie y los mitigamos con definiciones robustas, métricas verificables y filtros de activación, apoyándonos en una comisión paritaria fortalecida y circuitos de mediación/arbitraje bien calibrados.

El resultado pretendido es un convenio de empresa más útil y duradero, que preserva la capacidad de dirección, reduce el riesgo y estabiliza costes, a la vez que ofrece a la plantilla visibilidad y garantías suficientes para facilitar el acuerdo.

VI. QUÉ OFRECEMOS



**Firma más innovadora de Europa continental
(2005-2025)**

Chambers
AND PARTNERS

IFLR1000

LATIN LAWYER
250

Legal500




LACCA

Recomendados para las principales áreas del derecho en Europa y Latinoamérica

Firma del año en Europa
Firma del año en Portugal 2025

6ª firma internacional más popular en Latinoamérica 2024

VII. DÓNDE ESTAMOS



Red de 25 oficinas
en 12 países y marcada
implantación en
España, Portugal y
Latinoamérica.



Máxima cobertura en la península ibérica

Con oficinas en las principales ciudades de España y Portugal, nuestros equipos locales combinan la cercanía y el conocimiento local con la especialidad y los recursos globales de firma.



Consolidada trayectoria en Latinoamérica

Con una trayectoria de más de 20 años en Latinoamérica y un equipo de más de 300 profesionales en la región, asesoramos en todas las áreas del derecho empresarial desde nuestras oficinas en Chile, Colombia, México y Perú, en asuntos tanto locales como transfronterizos.



Red internacional flexible

Disponemos de equipos en Bruselas, Casablanca, Londres, Luanda, Nueva York y Shanghái, y formamos una alianza europea con firmas líderes en Alemania, Francia e Italia. Seguimos un modelo de colaboración flexible, sin exclusividades ni obligaciones, con prestigiosas firmas de otros países, y ofrecemos una interlocución única con el cliente y una metodología de trabajo uniforme que seguimos con independencia del equipo asignado.



Gold Rating
Ecovadis 2025



Certificado ISO 27001
por nuestro sistema de gestión
de la seguridad de la información

VIII. ¿CÓMO PODEMOS AYUDAROS?

Un equipo con dilatada experiencia en todos los ámbitos de la planificación de los recursos humanos y las relaciones laborales y con un profundo conocimiento del negocio de los clientes.

Asesoramos en todos los aspectos jurídicos de la planificación estratégica de los recursos humanos y las relaciones laborales. Esto incluye la elaboración de todo tipo de políticas (retributivas, internas y de contratación), la gestión de reestructuraciones y la flexibilización de condiciones laborales.

Diseñamos e implementamos políticas de trabajo a distancia y desconexión digital y asesoramos en cómo aprovechar y optimizar la igualdad y la diversidad.

Somos expertos en la gestión de conflictos laborales, en representar a nuestros clientes en inspecciones de trabajo y en asistirles en conflictos colectivos y procedimientos judiciales.

- **Presencia en todas nuestras jurisdicciones:** Contamos con especialistas en todas nuestras oficinas en España y Portugal, y en las cuatro en América Latina.
- **Clientes y casos de relevancia:** Asesoramos a destacadas empresas en todos los territorios en los que estamos presentes.
- **Gestión del conocimiento:** Única firma en España con una estructura de gestión del conocimiento laboral formada por abogados y académicos.
- **Laboratorio de ideas:** El Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH es un foro donde más de 50 empresas líderes se reúnen regularmente.

Reconocimiento de mercado



Firma líder – Tier 1 en España

Firma reconocida en Portugal, Chile y Perú



*"The service is just amazing; they are on top of everything.
I can always count on them."*

Chambers and Partners, 2025

Especialidades

- Compensación y beneficios
- *Compliance* e investigaciones internas
- Disputas laborales
- Movilidad global y recursos humanos transfronterizos
- Reestructuraciones colectivas
- Seguridad social
- Seguridad y salud
- *Social sustainability*
- Tecnologías disruptivas (DTech)

**España
y Portugal**

> Alicante > Barcelona > Bilbao
> Girona > Lisboa > Madrid > Málaga
> Oporto > Palma de Mallorca
> San Sebastián > Sevilla > Valencia
> Vigo > Vitoria-Gasteiz > Zaragoza

Internacional

> Bogotá > Bruselas > Casablanca
> Ciudad de México > Lima
> Londres > Luanda* > Nueva York
> Santiago > Shanghái

** en asociación con la correspondiente firma local*



www.cuatrecasas.com

