

# ACTUALIDAD LABORAL

## CIRCULAR LABORAL Nº 05/2026, MAYO

### AVISO IMPORTANTE

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que antes de tomar cualquier medida basada en su contenido nos consulte al respecto. Ante cualquier duda consulte con nuestro departamento de Asesoría Laboral.

### ÍNDICE

<b>I.- EL TRIBUNAL SUPREMO SE PRONUNCIA SOBRE EL PERMISO POR FUERZA MAYOR POR CONCILIACIÓN FAMILIAR.</b>	<b>1.-</b>
<b>II.- REGULARIZACIÓN POR ARRAIGO EXTRAORDINARIO DE MIGRANTES.</b>	<b>2.-</b>
<b>III.- POSIBLE AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA COMUNICAR ALTAS Y BAJAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.</b>	<b>4.-</b>
<b>IV.- PLAN INTEGRAL DE RESPUESTA A LA CRISIS EN ORIENTE MEDIO.</b>	<b>5.-</b>
<b>V.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (BONUS) CONDICIONADO.</b>	<b>6.-</b>
<b>VI.- CONVENIOS COLECTIVOS.</b>	<b>7.-</b>

## I.- **EL TRIBUNAL SUPREMO SE PRONUNCIA SOBRE EL PERMISO POR FUERZA MAYOR POR CONCILIACIÓN FAMILIAR**

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en sentencia del pasado 11 de marzo, se ha pronunciado sobre esta cuestión en el marco de una disputa sobre la interpretación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de una compañía, desestimando los recursos empresariales y, confirmando el criterio que la Audiencia Nacional (AN) ya expuso en su sentencia 1490/2024, de 18 de noviembre.

*La Sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de marzo, confirma que, la redacción del 37.9 del ET, debe interpretarse de forma restrictiva sobre el hecho causante y, se debe circunscribir a circunstancias sobrevenidas y, que requieran respuesta inmediata.*

Razona el Alto Tribunal que el objetivo de este permiso por fuerza mayor familiar es la atención de circunstancias sobrevenidas que exigen a la persona trabajadora el derecho a ausentarse para atender con su presencia algún familiar en caso de enfermedad o accidente, que permite incluir tanto la atención de hijos e hijas menores como de otros familiares, ascendientes o descendientes.

El litigio surge en un proceso de conflicto colectivo sobre la vigencia de una medida incluida en un plan de igualdad empresarial. Esa medida reconocía un permiso retribuido para el cuidado de familiares destinado al acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización o para atender situaciones imprevistas que requirieran la presencia de la persona trabajadora, con una bolsa anual de horas.

Tras la entrada en vigor de la nueva redacción del art. 37.9 del ET, se planteó si ese nuevo permiso legal había absorbido por completo la medida pactada. La AN entendió que las medidas de urgencia quedaban absorbidas por el precepto estatutario, pero que seguían vigentes las relativas al acompañamiento a consultas y pruebas médicas. Frente a ello, las empresas recurrieron en casación.

Para el TS, aunque el artículo 37.9 ET no determina ni la duración máxima de la ausencia, ni tampoco el número de ocasiones que una persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo para atender necesidades de fuerza mayor familiar, se entiende que la ausencia será por el tiempo imprescindible e indispensable para atender la necesidad familiar urgente, por lo que la extensión de la ausencia variará en función la situación de urgencia atendida, no pudiendo precisarse con antelación, pero en los márgenes predefinidos por la buena fe contractual.

En el segundo sentido la persona trabajadora tampoco tiene límite en el número de ausencias o permisos vinculados a la atención de situaciones de fuerza mayor familiar. Ahora bien, lo que sí se establece es el máximo de ausencias que tendrán carácter retribuido, ya que únicamente se dispone legalmente el derecho a la retribución por el periodo equivalente a cuatro días al año.

La sentencia subraya que se trata de una ausencia pensada para atender circunstancias sobrevenidas y de atención inmediata. Por eso, entiende que el permiso legal no se extiende en toda su amplitud a otros supuestos como el mero acompañamiento a

consultas o pruebas médicas, cuando no concorra esa situación de urgencia por enfermedad o accidente que requiera presencia inmediata.

Por todo ello, la sentencia confirma que el permiso por fuerza mayor del art. 37.9 del ET debe interpretarse de forma restrictiva en cuanto a su hecho causante: cubre urgencias familiares por enfermedad o accidente con necesidad de presencia inmediata, pero no sustituye automáticamente otros permisos de conciliación pactados para acompañamientos médicos u otras atenciones distintas.

Esta sentencia, establece una pauta relevante para la negociación colectiva y para la interpretación de planes de igualdad y acuerdos de empresa.

## II.- **REGULARIZACIÓN POR ARRAIGO EXTRAORDINARIO DE MIGRANTES**

El pasado 16 de abril, entró en vigor el Real Decreto 316/2016, de 14 de abril, sobre el régimen de residencia temporal por circunstancias excepcionales, la residencia de familiares de personas con nacionalidad española, determinados aspectos de las personas menores extranjeras y la modificación de situaciones administrativas.

Mediante este Real Decreto, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, las personas extranjeras que estuvieran en España o hubieran solicitado protección internacional en España antes del 1 de enero de 2026 pueden solicitar una autorización extraordinaria de residencia temporal por arraigo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

1. Ser mayor de edad, estar en España al presentar la solicitud y no ser titular de una autorización de estancia o residencia ni persona interesada en procesos de autorizaciones de estancia o residencia.
2. No ser ni haber sido titular de una autorización de residencia de persona desplazada procedente de Ucrania.
3. Aportar copia completa del pasaporte, cédula de inscripción o título de viaje, en vigor o caducado.
4. Haber permanecido en España de forma ininterrumpida durante los 5 meses anteriores al momento de presentar la solicitud, lo que se puede acreditar mediante cualquier prueba válida en derecho que incluya datos personales.
5. Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los 5 últimos años anteriores a la fecha de entrada en España, no representar una amenaza para el orden público, la seguridad pública o la salud pública, y no figurar como rechazable en los países con los que España haya firmado un convenio ad hoc.
6. Si, transcurrido un mes desde que la persona interesada acredite haber solicitado el

*Ya está en marcha la regularización extraordinaria de migrantes a la que se podrán acoger las personas que puedan acreditar que, se encontraban en España antes del 01/01/2026.*

certificado de antecedentes penales en otros países, no lo ha recibido, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería puede solicitarlo por vía diplomática.

7. No estar dentro del plazo de compromiso de no retorno a España.

8. Haber abonado la tasa correspondiente.

Además, **quienes no hubieran solicitado protección internacional**, han de acreditar al menos uno de los siguientes requisitos:

– Haber trabajado, por cuenta ajena o propia, durante su permanencia en España o acreditar intención de trabajar por cuenta ajena, presentando una oferta de trabajo, o por cuenta propia, a través de la presentación de una declaración responsable. A efectos de la contratación laboral, ha de acreditarse que el contrato o la suma de contratos tienen una duración superior a 90 días en un año.

– Estar en España y tener una unidad familiar compuesta por hijos/as menores de edad o mayores con discapacidad o ascendientes de primer grado.

– Estar en situación de vulnerabilidad, acreditada por las entidades competentes en materia de asistencia social o entidades del Tercer Sector.

La solicitud, que deberá presentarse antes del 30 de junio de 2026. El inicio del trámite de regularización y hasta que se resuelva, habilita provisionalmente a las personas solicitantes a residir y a trabajar, por cuenta propia y ajena, en todo el territorio nacional y en cualquier ocupación o sector de actividad. El plazo máximo de resolución y notificación es de tres meses a contar desde el día siguiente a la fecha de entrada en el registro del órgano competente. Transcurrido ese plazo sin haberse notificado la resolución, la solicitud se entiende desestimada.

La autorización obtenida dará derecho a trabajar en cualquier sector y lugar del país durante un año. En concreto, la autorización concedida tendrá una vigencia de un año y tendrá la consideración de una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales por razón de arraigo social. Transcurrido este plazo inicial, las personas titulares podrán:

– Solicitar una modificación de la autorización de residencia temporal a autorización de residencia y trabajo.

– Excepcionalmente, si no se pudiera solicitar una modificación: podrá prorrogarse un año más si se acredita estar en búsqueda activa de empleo e inscrito en el servicio público de empleo o se aporta un informe de esfuerzo de integración (un año más); o 4 años más si concurren circunstancias que impidan el acceso al empleo por razones justificadas (como enfermedad grave, discapacidad de la persona solicitante o de un familiar o alcanzar la edad legal de jubilación).

Con respecto a las solicitudes presentadas, antes de la entrada en vigor de este real decreto, requerirán para su concesión, únicamente, que las personas solicitantes acrediten la carencia de antecedentes penales y que no representen una amenaza al

orden público, seguridad y salud pública, para lo que se valorará el informe policial correspondiente.

Las solicitudes de autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales previstas en el título VII del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, excepto la regulada en el artículo 128.1, que se hallen en tramitación y hubieran sido presentadas desde el 20 de mayo de 2025 hasta la entrada en vigor de este real decreto, requerirán para su concesión, únicamente, que la persona solicitante se encontrara en España antes del 1 de enero de 2026 y que cumpla con los requisitos establecidos en el apartado primero de la disposición adicional vigesimoprimera del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.

### III.- **POSIBLE AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA COMUNICAR ALTAS Y BAJAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

El Ministerio de Inclusión y Seguridad Social ha abierto durante el pasado mes de abril el plazo para presentar aportaciones al proyecto de RD por el que se ampliará a seis días el plazo para comunicar bajas y variaciones de datos a la Seguridad Social.

El Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, en su artículo 32 establece que las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores deberán presentarse dentro del plazo de los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en que la variación se produzca.

Con relación al plazo fijado en el citado artículo, se ha planteado por parte de profesionales que actúan como representantes de los sujetos responsables de las obligaciones de comunicar las bajas y variaciones de datos, la conveniencia de establecer un plazo más amplio para efectuar dichos trámites, dado que la acumulación en determinadas circunstancias, en un breve espacio de tiempo, de múltiples comunicaciones, les dificulta el cumplimiento del plazo establecido, con las consiguientes consecuencias negativas que se derivan para sus representados del posible incumplimiento.

Al objeto de facilitar en mayor medida el cumplimiento de las referidas obligaciones con la Seguridad Social, se considera oportuno ampliar de tres a seis días el plazo establecido en la norma, mediante la correspondiente modificación del precepto reglamentario.

También se plantea en el proyecto la modificación del procedimiento de aplazamientos en el pago de las deudas con la Seguridad Social. Entre los cambios planteados:

– Se clarifica la redacción del apartado 1 del artículo 32, relativo a las deudas con la Seguridad Social susceptibles de aplazamiento, al objeto de eliminar cualquier duda respecto a la consideración como inaplazables de todas las cuotas por contingencias de

*El proyecto de RD del Reglamento General de Inscripción de empresas prevé ampliar de 3 a 6 los días para tramitar las bajas en Seguridad Social.*

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, tanto cuando correspondan a trabajadores por cuenta ajena o asimilados como cuando correspondan a trabajadores por cuenta propia.

– Se actualizan las cuantías de las deudas aplazables respecto a las que no es necesaria la constitución de garantías.

– La regulación del artículo 34 dedicado al interés aplicable a los aplazamientos, se acomoda a la del artículo 23.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respecto a la que había quedado desactualizada.

#### IV.- **PLAN INTEGRAL DE RESPUESTA A LA CRISIS EN ORIENTE MEDIO**

El Real Decreto-Ley 7/2026, que aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente, introduce medidas sociales para empresas beneficiarias de ayudas directas, prohibiendo para ellas el despido y estableciendo las consecuencias de su incumplimiento, así como contemplando normas específicas para algunos contratos fijos discontinuos y el adelanto de la obligación de planes de movilidad sostenible al trabajo. Pasamos a resumirles lo más destacado en estas materias.

##### **PROHIBICIÓN DE DESPEDIR**

Esta nueva norma que entró en vigor el día 22 de marzo de 2026, establece que las empresas beneficiarias de ayudas directas previstas con ocasión de dicho real decreto-ley no podrán despedir, hasta el 30 de junio de 2026, cuando el despido se justifique en causas de fuerza mayor o en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que tengan su origen en la situación a la que la norma pretende hacer frente. Esta prohibición opera como condición social ligada a la percepción de ayudas directas.

La consecuencia prevista para el incumplimiento es doble: por un lado, el reintegro de la ayuda recibida; por otro, la calificación del despido como nulo.

La misma lógica protectora se extiende a los contratos fijos-discontinuos, ya que estas causas tampoco podrán justificar ni el fin del periodo de actividad ni la falta de llamamiento hasta esa misma fecha.

En el caso de las cooperativas, sus asambleas generales no podrán acordar, hasta el 30 de junio de 2026, la reducción definitiva de puestos de trabajo o la modificación de la proporción de cualificaciones profesionales por esas mismas causas.

##### **LEY DE MOVILIDAD SOSTENIBLE**

La norma también modifica el artículo 26 de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, para adelantar en doce meses la obligación de negociar y elaborar planes de movilidad sostenible al trabajo.

*Aprobadas por Real Decreto-Ley 7/2026 las Ayudas para dar respuesta a la Crisis en Oriente por la Guerra entre EEUU, Israel e Irán.*

*Las empresas que se acojan a estas ayudas directas no podrán despedir personal hasta el 30/06/2026 justificando el mismo en causas ETOP.*

*Tras la reforma del artículo 26 de la Ley 9/2025, las empresas de más 200 personas empleadas o más de 100 por turno, están obligadas a disponer de un plan de movilidad antes del 05/12/2026.*

Con esta reforma, las empresas y entidades del sector público afectadas deberán disponer de estos planes en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la Ley 9/2025, en lugar del plazo previo de veinticuatro meses, por lo que el nuevo plazo será hasta el 5 de diciembre de 2026.

Les recordamos que la obligación alcanza a los centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 personas trabajadoras por turno.

La norma precisa que estos planes deben incluir medidas de movilidad activa, transporte colectivo, movilidad de bajas emisiones, soluciones compartidas o colaborativas y teletrabajo, entre otras. También deberán tener en cuenta, cuando existan, los planes de movilidad sostenible de la entidad local donde se ubique el centro de trabajo.

## V.- SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE (BONUS) CONDICIONADO

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 165/2026, de 17 de febrero, resuelve un recurso de casación interpuesto por entidad financiera y analiza la validez de un sistema de retribución variable (bonus) condicionado, entre otros factores, a evaluaciones de desempeño y a la inexistencia de sanciones disciplinarias.

El litigio nace por el sistema de bonus implantado unilateralmente por la entidad financiera para la Banca Comercial 2022 y Banca Retail 2023. El modelo preveía un incentivo ligado al cumplimiento de objetivos comerciales colectivos, con dos elementos controvertidos: la posibilidad de perder el bonus si el trabajador era sancionado disciplinariamente y una modulación individual  $\pm 15\%$  (o más) decidida por el superior en función de valoraciones cualitativas del desempeño.

La sentencia desestima íntegramente el recurso de presentado por la entidad demandada y confirma la nulidad, declarada por la Audiencia Nacional, de dos cláusulas:

1. **Condicionar el cobro del bonus a la inexistencia de sanciones disciplinarias** graves o muy graves durante el período de devengo, al considerar que supone un uso encubierto del poder sancionador (doble sanción) y que vulnera los límites del ius puniendi empresarial.

2. **La modulación individual del bonus basada en criterios genéricos e indeterminados**, que permite al responsable ajustar discrecionalmente la cuantía sin parámetros objetivos y verificables.

La Sala declara que los objetivos cualitativos basados en evaluación del desempeño “recaen de plano en el ámbito de la pura subjetividad” cuando no se acompañan de criterios claros, objetivos y comprobables. En consecuencia:

- La determinación del bonus **no puede quedar al arbitrio exclusivo del empleador.**
- Los criterios de devengo y modulación han de estar **definidos antes del período de devengo y ser conocidos por la persona trabajadora.**
- La empresa debe poder **acreditar** (no solo alegar) que su decisión responde a parámetros objetivables y revisables judicialmente

*El Tribunal Supremo aclara que los Bonus no se pueden condicionar a la ausencia de sanciones disciplinarias o a criterios subjetivos e indeterminados, solo es posible tener en cuenta la valoración de un superior, para el devengo del Bonus, si esta se base en criterios objetivos, medibles y previamente determinados.*

Aunque el fallo se dicta en un conflicto colectivo limitado al personal de la entidad demandada, la doctrina proyecta efectos potenciales sobre cualquier empresa cuyos sistemas de retribución variable:

- Utilicen sanciones disciplinarias como condición para perder un bonus ya devengado.
- Basen la parte individual del incentivo en valoraciones discrecionales de desempeño sin indicadores objetivos, medibles y previamente fijados.

El Tribunal Supremo fija como doctrina que la retribución variable, en cuanto condición salarial (art. 26 del Estatuto de los Trabajadores), debe regirse por parámetros que respeten los principios de:

- Objetividad.
- Transparencia.
- Previsibilidad.

Resulta contrario a Derecho que el devengo del bonus quede condicionado a valoraciones empresariales no objetivables o a criterios que dependan de la mera voluntad unilateral de la empresa.

El reconocimiento y cuantificación de la retribución variable exige la previa fijación de criterios claros, medibles y verificables, que permitan al trabajador conocer ex ante las condiciones de devengo, sin quedar sometido a apreciaciones discrecionales del empleador.

## VI.- **CONVENIOS COLECTIVOS**

### **CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2026.**

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>	<b>Fecha</b>
Actores y productores audiovisuales	Revisión salarial	BOE	18/03/2026
Industria textil y confección	Revisión salarial	BOE	18/03/2026
Conservas pescado	Revisión salarial	BOE	18/03/2026
Industrias lácteas	Convenio colectivo	BOE	18/03/2026
Fabricantes yesos y cales	Convenio colectivo	BOE	18/03/2026

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Instalaciones acuáticas	Corrección errores	BOE	20/03/2026
Despachos técnicos tributarios	Revisión salarial	BOE	25/03/2026
Mataderos aves y conejos	Revisión salarial	BOE	26/03/2026
Asistencia en tierra aeropuertos	Revisión salarial	BOE	26/03/2026
Enseñanza privada (varias CCAA)	Acuerdo	BOE	30/03/2026
Granjas avícolas	Revisión salarial	BOE	06/04/2026
Reforma juvenil y protección menores	Acuerdo	BOE	07/04/2026
<b>AC: Acuerdo</b>	<b>CA: Calendario laboral</b>	<b>CC: Convenio Colectivo</b>	<b>CE: Corrección errores</b>
<b>DE: Denuncia</b>	<b>ED: Edicto</b>	<b>EX: Extensión</b>	<b>IM: Impugnación</b>
<b>LA: Laudo</b>	<b>PA: Pacto</b>	<b>PR: Prórroga</b>	<b>RS: Revisión salarial</b>
<b>NU: Nulidad</b>			<b>SE: Sentencia</b>

### CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MARZO Y EL 15 DE ABRIL DE 2026.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
A Coruña	Industria siderometalúrgica	Corrección de errores	BOP	31/03/2026
Álava	Servicio ayuda a domicilio	Sentencia	BOTHA	18/03/2026
Álava	Industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte	Corrección de errores	BOTHA	01/04/2026
Albacete	Hostelería	Revisión salarial	BOP	30/03/2026
Albacete	Transporte de mercancías por carretera	Revisión salarial	BOP	30/03/2026
Alicante	Hilos, cuerdas y redes	Prórroga y revisión salarial	BOP	02/04/2026
Alicante	Clínicas dentales, estomatología y odontología	Revisión salarial	BOP	07/04/2026
Almería	Dependencia mercantil	Convenio colectivo	BOP	25/03/2026
Asturias	Servicios de ayuda a domicilio y afines	Acuerdo	BOP	24/03/2026
Asturias	Almacenistas y embotelladores de vinos	Revisión salarial	BOP	08/04/2026
Ávila	Industria siderometalúrgica	Revisión salarial	BOP	18/03/2026
Badajoz	Transporte de viajeros por carretera	Corrección de errores	DOE	31/03/2026
Barcelona	Campings y ciudades de vacaciones	Revisión salarial	BOP	16/03/2026
Barcelona	Industrias de fabricación de prefabricados de hormigón y derivados del cemento	Calendario laboral	BOP	16/03/2026
Barcelona	Transporte de mercancías por carretera y logística	Revisión salarial	BOP	16/03/2026
Barcelona	Comercio de materiales de construcción	Revisión salarial	BOP	17/03/2026
Barcelona	Comercio de materiales de construcción	Acuerdo	BOP	17/03/2026

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>	<b>Fecha</b>
Barcelona	Construcción y obras públicas	Revisión salarial 2025	BOP	17/03/2026
Barcelona	Construcción y obras públicas	Revisión salarial 2026	BOP	17/03/2026
Barcelona	Exhibición cinematográfica	Revisión salarial	BOP	17/03/2026
Barcelona	Comercio del metal	Convenio colectivo	BOP	18/03/2026
Barcelona	Comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza	Revisión salarial	BOP	24/03/2026
Barcelona	Comercio mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas	Convenio colectivo	BOP	09/04/2026
Burgos	Industria de hostelería	Revisión salarial	BOP	19/03/2026
Burgos	Industria panadera	Revisión salarial	BOP	10/04/2026
Com. Valenciana	Empleados de fincas urbanas (Valencia y Castellón)	Corrección	DOGV	17/03/2026
Cáceres	Hostelería	Revisión salarial	DOE	26/03/2026
Cádiz	Piel y marroquinería	Revisión salarial	BOP	27/03/2026
Cantabria	Empresas organizadoras del juego de bingo	Revisión salarial	BOCA	17/03/2026
Cantabria	Comercio del mueble y de la madera	Acuerdo	BOCA	25/03/2026
Cantabria	Comercio del mueble y de la madera	Acuerdo	BOCA	25/03/2026
Cantabria	Construcción y obras públicas	Acuerdo	BOCA	26/03/2026
Cantabria	Comercio de detallistas de alimentación	Acuerdo salarial	BOCA	01/04/2026
Cantabria	Empleados de fincas urbanas	Revisión salarial	BOCA	01/04/2026
Cantabria	Industria siderometalúrgica	Corrección de errores	BOCA	01/04/2026
Cantabria	Fabricación de derivados del cemento	Calendario laboral	BOCA	15/04/2026
Castellón	Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos	Inicio de procedimiento de extensión	DOGV	30/03/2026
Castilla y León	Pizarras	Convenio colectivo	BOCL	24/03/2026
Castilla-La Mancha	Universidad de Castilla-La Mancha (personal docente e investigador)	Acuerdo	DOCM	07/04/2026
Cataluña	Hostelería y turismo	Convenio colectivo	DOGC	23/03/2026
Cataluña	Enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos	Revisión salarial	DOGC	25/03/2026
Cataluña	Hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el SCS	Acuerdo	DOGC	25/03/2026
Cataluña	Ocio educativo y sociocultural	Acuerdo	DOGC	25/03/2026

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>	<b>Fecha</b>
Cataluña	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario)	Sentencia	DOGC	26/03/2026
Cataluña	Lavanderías industriales	Revisión salarial	DOGC	30/03/2026
Cataluña	Limpieza de edificios y locales	Corrección de errores	DOGC	30/03/2026
Cataluña	Comercio de muebles	Revisión salarial	DOGC	09/04/2026
Ciudad Real	Transportes de viajeros por carretera	Revisión salarial	BOP	13/04/2026
Córdoba	Industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras	Revisión salarial	BOP	26/03/2026
Gipuzkoa	Industria siderometalúrgica	Corrección de errores	BOG	27/03/2026
Granada	Oficinas y despachos	Convenio colectivo	BOP	18/03/2026
Granada	Transporte interurbano de viajeros por carretera	Revisión salarial	BOP	20/03/2026
Granada	Oficinas y despachos	Corrección de errores	BOP	14/04/2026
Huelva	Construcción y obras públicas	Corrección de errores	BOP	23/03/2026
Huelva	Pompas fúnebres y tanatorios	Convenio colectivo	BOP	13/04/2026
Huelva	Estiba y desestiba	Convenio colectivo	BOP	15/04/2026
Huesca	Derivados del cemento	Convenio colectivo	BOP	23/03/2026
Jaén	Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos	Convenio colectivo	BOP	13/04/2026
Jaén	Comercio en general	Acuerdo	BOP	14/04/2026
Jaén	Actividades agropecuarias	Revisión salarial	BOP	15/04/2026
La Rioja	Talleres de reparación, mantenimiento e inspección técnica de vehículos	Revisión salarial	BOR	27/03/2026
Las Palmas	Consignatarias de buques y contratistas de operaciones portuarias (puertos de La Luz y Las Palmas)	Revisión salarial	BOP	27/03/2026
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales	Revisión salarial (plus equiparación)	BOP	27/03/2026
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales	Revisión salarial	BOP	27/03/2026
Las Palmas	Transporte discrecional de viajeros por carretera	Revisión salarial	BOP	30/03/2026
Las Palmas	Construcción	Revisión salarial	BOP	08/04/2026
Madrid	Residencias y centros de día privados y concertados	Convenio colectivo	BOCM	21/03/2026
Madrid	Actores y actrices	Revisión salarial	BOCM	11/04/2026
Madrid	Transitarios	Revisión salarial	BOCM	11/04/2026
Málaga	Hostelería	Revisión salarial	BOP	14/04/2026
Murcia	Fabricantes y preparados alimenticios, dietéticos, de belleza natural y ecológica	Convenio colectivo	BORM	08/04/2026
Murcia		Revisión Salarial	BORM	11/04/2026
Navarra	Comercio del metal	Corrección de errores	BON	16/03/2026

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>	<b>Fecha</b>
Navarra	Obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería	Revisión salarial	BON	17/03/2026
Navarra	Industria textil	Revisión salarial	BON	24/03/2026
Navarra	Empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines	Convenio colectivo	BON	07/04/2026
Navarra	Peluquerías	Convenio colectivo	BON	14/04/2026
País Vasco	Empresas concesionarias de limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco	Revisión salarial	BOP	24/03/2026
País Vasco	Empresas concesionarias de servicios de limpieza de centros dependientes del Departamento de Educación y UPV/EHU	Revisión salarial	BOP	07/04/2026
País Vasco	Empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza	Revisión salarial	BOP	07/04/2026
Palencia	Hostelería	Acuerdo	BOP	16/03/2026
Palencia	Oficinas y despachos	Acuerdo	BOP	20/03/2026
Palencia	Trabajos agropecuarios	Revisión salarial	BOP	23/03/2026
Pontevedra	Agencias marítimas, consignatarias, estibadoras de buques y actividades afines	Revisión salarial	BOP	26/03/2026
Pontevedra	Rematantes y aserraderos de madera	Revisión salarial	BOP	06/04/2026
Santa Cruz de Tenerife	Hostelería	Acuerdo	BOP	03/04/2026
Segovia	Derivados del cemento	Revisión salarial	BOP	08/04/2026
Sevilla	Empleados de fincas urbanas	Convenio colectivo	BOP	08/04/2026
Tarragona	Transporte de mercancías por carretera y logística	Revisión salarial	BOP	16/03/2026
Tarragona	Comercio textil	Revisión salarial	BOP	31/03/2026
Tarragona	Transportes de viajeros por carretera	Convenio colectivo	BOP	31/03/2026
Tarragona	Comercio del metal	Revisión salarial	BOP	14/04/2026
Valencia	Estomatólogos y odontólogos	Revisión salarial	BOP	17/03/2026
Valencia	Canteros, marmolistas y granitos naturales	Corrección de errores	BOP	14/04/2026
Valladolid	Pastelería, confitería, bollería y repostería industrial	Revisión salarial	BOP	26/03/2026
Vizcaya	Locales y campos deportivos	Revisión salarial	BOB	15/04/2026
Zamora	Comercio	Acuerdo	BOP	16/03/2026
Zamora	Comercio alimentación	Acuerdo	BOP	16/03/2026
Zamora	Transporte de viajeros por carretera	Revisión salarial	BOP	16/03/2026

**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**