CIRCULAR LABORAL Nº 10/2026, OCTUBRE

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

I.-	*NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.*	*1.-*
II.-	*AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO.*	*3.-*
III-	*EL TRIBUNAL SUPREMO PONE LÍMITES A LA POLIVALENCIA FUNCIONAL.*	*5.-*
IV.-	*EL REGISTRO RERTIBUTIVO NO EXIGE FACILITAR SALARIOS INDIVIDUALIZADOS.*	*7.-*
V.-	*CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA EN CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.*	*9.-*
VI.-	*CONVENIOS COLECTIVOS.*	*10.-*

I.- NUEVAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

El pasado 15 de septiembre de 2026 se publicó, en el BOE, el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, que transpone parcialmente la Directiva europea sobre condiciones laborales transparentes y previsibles. Es una novedad de alcance general para las empresas que sustituye al anterior Real Decreto 1659/1998 y que entrará en vigor el 5 de octubre de 2026.

A partir del 5 de octubre de 2026, se establecen nuevas obligaciones para las empresas, en relación a la información que ha de facilitarse a los trabajadores de manera previa a la firma del contrato de trabajo.

La empresa deberá facilitar por escrito y antes del inicio de la relación laboral información mucho más detallada sobre las condiciones aplicables al trabajador. Entre otras materias, en aquellas relaciones laborales cuya duración sea superior a cuatro semanas, deberá informar sobre:

- Identificación y lugar de trabajo.
- Funciones y clasificación profesional.
- Causa y duración prevista de los contratos temporales.
- Salario base y cada complemento salarial por separado, incluidos los criterios de cálculo de los variables.
- Jornada ordinaria y su distribución. Identificando cuando la totalidad o parte de la jornada se desarrolle mediante trabajo nocturno o a turnos.
- Los acuerdos relativos a las horas extraordinarias y su retribución.
- Duración de las vacaciones y el procedimiento por el que se fijará el periodo o periodos de su disfrute.
- La duración y las condiciones del período de prueba.
- La existencia de sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones.
- La existencia y la identificación del plan de igualdad aplicable a la empresa, así como, en caso de que se disponga, la política empresarial de conciliación personal, laboral y familiar. También se informará sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Procedimiento de extinción del contrato, incluidos los requisitos formales y la duración de los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la empresa y la persona trabajadora.
- Información sobre los convenios colectivos aplicables, facilitando datos concretos que permitan su identificación.

Cuando una persona trabajadora tenga que prestar normalmente sus servicios en el extranjero, por un período superior a cuatro semanas consecutivas, la información

facilitada deberá ser completada con lo siguiente:

a) El país o países en los que debe llevarse a cabo el trabajo.

b) La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.

c) La moneda de curso legal en la que se pagará el salario.

d) Las retribuciones en dinero o en especie, así como las compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.

e) Si se encuentra prevista la repatriación de la persona trabajadora y sus condiciones.

f) En el caso de una persona trabajadora desplazada al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional:

− Las retribuciones a la que esta tiene derecho con arreglo a la legislación aplicable del Estado miembro de acogida.

− Toda disposición relativa al reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención y, de existir, todo complemento específico por desplazamiento.

− El enlace al portal web oficial único a escala nacional en materia de desplazamiento desarrollado por el Estado o Estados miembros de acogida.

No será imprescindible incorporar toda esta información dentro del propio contrato. Podrá entregarse mediante uno o varios documentos adicionales, en papel o electrónicamente, pero la empresa deberá poder acreditar su entrega y el documento electrónico deberá ser accesible, almacenable e imprimible. Las modificaciones posteriores deberán comunicarse, como máximo, cuando comiencen a producir efectos.

Para los trabajadores que ya estén contratados cuando entre en vigor la norma, no será necesario entregar automáticamente toda la documentación de nuevo. Si el trabajador solicita información que no obra ya en su poder, la empresa dispondrá de 30 días hábiles para facilitársela.

El SEPE deberá publicar además un modelo oficial de documento informativo, pero su publicación no condicionará la entrada en vigor de las nuevas obligaciones.

Esta norma obliga a revisar todos los modelos de contratos, anexos de contratación y procedimientos de incorporación, comprobando especialmente salarios variables, horarios y turnos, temporalidad, período de prueba, convenio aplicable y utilización de herramientas algorítmicas o automatizadas.

II.- AUDIENCIA PREVIA EN EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Antes de que un despido disciplinario sea efectivo, es obligatorio que la empresa informe al trabajador de los hechos que se le imputan y le conceda un plazo para que realice las alegaciones que considere oportunas.

La audiencia previa al trabajador se ha convertido en uno de los principales puntos de atención a la hora de tramitar un despido disciplinario.

Desde la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, las empresas deben ofrecer al trabajador, antes de adoptar definitivamente el despido disciplinario, una oportunidad para defenderse de los hechos que se le imputan.

La obligación deriva del artículo 7 del Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), directamente aplicable en España, que establece que no debe extinguirse la relación laboral por motivos relacionados con la conducta o rendimiento del trabajador sin haberle ofrecido previamente la posibilidad de defenderse de los cargos formulados.

EL PROBLEMA: LA NORMA NO ESTABLECE NINGÚN PLAZO

Ni el Convenio 158 de la OIT ni el Tribunal Supremo han establecido hasta el momento un número concreto de horas o días que deban concederse para formular alegaciones.

Y es precisamente esta ausencia de un plazo legal lo que está provocando pronunciamientos diferentes de los Tribunales Superiores de Justicia. Algunas resoluciones han considerado suficiente un plazo de 24 horas cuando los hechos imputados eran sencillos, concretos y fácilmente identificables.

Otras, por el contrario, han entendido que ese mismo plazo podía resultar insuficiente atendiendo a las circunstancias del caso y a la necesidad de que el trabajador disponga de una oportunidad efectiva de preparar su defensa.

Por tanto, la cuestión no puede reducirse a determinar si «24 horas son suficientes» o si necesariamente deben concederse «48 horas». Lo relevante es comprobar si, en las circunstancias concretas del caso, el trabajador ha tenido una oportunidad real y efectiva de defenderse antes de que la empresa adopte la decisión definitiva de despedirle.

48 HORAS LABORALES: CRITERIO PRUDENTE, PERO NO OBLIGACIÓN LEGAL

Ante esta falta de un criterio jurisprudencial uniforme, puede resultar aconsejable conceder como regla general al menos 48 horas laborales para formular alegaciones. No obstante, debe dejarse claro que este plazo constituye actualmente una recomendación prudencial, no un plazo mínimo establecido legalmente.

El plazo adecuado debería determinarse teniendo en cuenta, entre otras circunstancias:

- La complejidad de los hechos imputados.
- El número de incumplimientos que se atribuyen al trabajador.
- La documentación que deba examinar.

- La antigüedad de los hechos.
- La eventual necesidad de recabar información o asesoramiento.
- La existencia de fines de semana o festivos durante el plazo concedido.

Por ejemplo, un plazo de 24 horas podría resultar suficiente ante un hecho sencillo, inmediato y perfectamente identificado, mientras que probablemente resultaría más discutible cuando la imputación comprende numerosos hechos, documentación extensa o un periodo temporal prolongado.

¿CÓMO DEBERÍA REALIZARSE LA AUDIENCIA PREVIA?

Aunque el Tribunal Supremo no ha impuesto un procedimiento formal específico, desde una perspectiva preventiva es recomendable que la empresa realice el trámite por escrito y dejando constancia documental de su recepción.

La comunicación debería identificar suficientemente:

1. Los hechos imputados: El trabajador debe conocer qué conductas pueden motivar su despido.

2. El plazo para presentar alegaciones: Es recomendable indicar día y hora exactos de finalización.

3. El medio para formular las alegaciones: Por ejemplo, entrega presencial, correo electrónico corporativo o cualquier otro medio que permita acreditar su presentación.

4. La documentación relevante: Cuando la imputación se base en documentos o información cuyo conocimiento sea necesario para defenderse adecuadamente, debería valorarse facilitar el acceso correspondiente.

LA DECISIÓN DE DESPEDIR DEBE SER POSTERIOR

Un aspecto especialmente importante es que **la audiencia previa no puede convertirse en un mero trámite formal**. Su finalidad es permitir que las explicaciones del trabajador puedan ser valoradas antes de que la empresa adopte definitivamente la decisión de despedir.

Por ello, debería evitarse cualquier actuación que pudiera acreditar que el despido ya estaba decidido con carácter irrevocable antes de recibir las alegaciones. La empresa debe analizar las explicaciones aportadas y, posteriormente, decidir si mantiene el despido, modifica la sanción o no adopta finalmente ninguna medida disciplinaria.

¿PUEDE PRESCINDIRSE DE LA AUDIENCIA PREVIA?

El artículo 7 del Convenio 158 contempla una excepción: puede prescindirse del trámite cuando no pueda pedirse razonablemente al empresario que conceda al trabajador esa posibilidad. No obstante, debe interpretarse como una excepción y no como una regla general.

La necesidad de apartar inmediatamente al trabajador de su puesto, por ejemplo, no implica necesariamente que deba omitirse la audiencia, ya que pueden adoptarse

medidas organizativas o cautelares mientras se tramitan las alegaciones. Por ello, **cualquier decisión de prescindir de la audiencia previa debería estar especialmente justificada**.

¿QUÉ SUCEDE SI LA EMPRESA NO REALIZA CORRECTAMENTE LA AUDIENCIA?

La jurisprudencia está configurando la audiencia previa como un requisito formal del despido disciplinario. Por ello, si la empresa omite el trámite cuando era obligatorio, **el despido puede ser declarado improcedente**, incluso aunque posteriormente consiga acreditar la realidad y gravedad de los hechos imputados.

Por esta razón, la audiencia previa debe incorporarse ya a los protocolos ordinarios de tramitación de los despidos disciplinarios.

III.- EL TRIBUNAL SUPREMO PONE LÍMITES A LA POLIVALENCIA FUNCIONAL

La polivalencia funcional no implica que por la pertenencia a un grupo profesional la empresa pueda encomendar al trabajador cualquier actividad incluida de forma genérica en ese grupo.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en su sentencia nº 652/2026, de 9 de julio, ha estimado parcialmente el recurso interpuesto por una organización sindical en un conflicto colectivo planteado frente a una empresa del sector de supermercados, relativo a la obligación de determinados trabajadores de realizar tareas de limpieza de baños, vestuarios y zonas comunes de los establecimientos.

El conflicto afectaba a personal que desempeñaba puestos de encargado, dependiente, cajero y reponedor, integrado en el Grupo III del convenio colectivo provincial de comercio de alimentación aplicable. La empresa venía encomendando a estos trabajadores tareas de limpieza de aseos, vestuarios y otras zonas comunes. Además, sus contratos incluían una cláusula conforme a la cual debían realizar la limpieza de las secciones del establecimiento que les fueran asignadas por la dirección.

CUESTIÓN JURÍDICA

La cuestión jurídica principal consistía en determinar si estas tareas de limpieza podían considerarse comprendidas dentro de las funciones correspondientes al Grupo III y, por tanto, ser asignadas por la empresa al amparo de sus facultades de organización y de la **movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores**.

El TS distingue, en primer lugar, entre la **limpieza de las secciones o zonas propias de trabajo** —como carnicería, pescadería, panadería, frutería, cajas o expositores— y la limpieza general de **aseos, vestuarios y zonas comunes**. Estas últimas no pueden considerarse «secciones» del establecimiento a los efectos de la cláusula contractual analizada.

Asimismo, la Sala señala que la limpieza de baños presenta particularidades específicas desde el punto de vista preventivo, por la posible exposición a agentes biológicos como bacterias, virus, parásitos u hongos, y puede requerir medios y medidas preventivas diferentes de los previstos para la limpieza ordinaria de las zonas de trabajo. En el supuesto analizado, la evaluación de riesgos únicamente contemplaba la limpieza de las áreas de trabajo y no específicamente la de baños y aseos.

CRITERIO DEL TRIBUNAL SUPREMO

La sentencia concluye que **la movilidad funcional y la polivalencia dentro de un grupo profesional no permiten atribuir indiscriminadamente cualquier tarea incluida de forma genérica en dicho grupo**.

En particular, respecto del personal del Grupo III que, conforme al convenio colectivo, ejecuta trabajos que requieren iniciativa, especialización y conocimiento técnico y profesional del oficio desempeñado, las funciones no pueden extenderse a actividades de limpieza de baños y zonas comunes ajenas a dicho oficio.

Por ello, reconoce a este colectivo el derecho a no realizar tareas de limpieza de baños y zonas comunes, al no quedar amparadas por su clasificación profesional ni por las facultades empresariales de movilidad funcional.

La sentencia introduce, no obstante, una precisión importante: el Grupo III del convenio agrupaba también a trabajadores que realizan tareas siguiendo **instrucciones concretas, con un método de trabajo preciso y un elevado grado de dependencia jerárquica o funcional**. Respecto de este segundo colectivo, el Tribunal no extiende la declaración de que estén exentos de dichas tareas, por lo que la estimación de la demanda es únicamente parcial.

Por otra parte, el Supremo rechaza que la asignación de estas tareas constituya por sí misma una vulneración de la **dignidad** de los trabajadores o una **discriminación por razón de sexo**. La limpieza es una actividad laboral plenamente digna y no consta que fuera encomendada con finalidad vejatoria ni mediante criterios diferentes para hombres y mujeres.

RELEVANCIA PRÁCTICA

La sentencia resulta especialmente relevante para empresas que utilizan sistemas de **polivalencia funcional o cláusulas contractuales amplias de asignación de tareas**.

El fallo recuerda que el poder de dirección empresarial encuentra sus límites en la clasificación profesional prevista en el convenio colectivo, las funciones propias del oficio y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La pertenencia a un mismo grupo profesional no supone automáticamente que pueda encomendarse cualquier actividad incluida de forma genérica dentro de ese grupo.

Además, cuando las nuevas tareas presentan riesgos específicos distintos de los asociados al puesto habitual, la empresa debe valorar también su adecuado tratamiento desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

Para los trabajadores, la sentencia confirma que una cláusula contractual de polivalencia o de realización de tareas complementarias no permite ampliar ilimitadamente las funciones exigibles. Es imprescindible comprobar, en cada caso, su encaje en el convenio colectivo, en la clasificación profesional y en las funciones efectivamente contratadas.

IV.- EL REGISTRO RETRIBUTIVO NO EXIGE FACILIAR SALARIOS INDIVIDUALIZADOS

No hay obligación de entregar a la representación legal de los trabajadores la retribución desglosada de cada trabajador.

El TS, mediante su sentencia 620/2026, de 1 de julio, ha confirmado la sentencia de la Audiencia Nacional que rechazó la pretensión de dos organizaciones sindicales de obtener información retributiva individualizada de la plantilla de una entidad colaboradora de la Seguridad Social.

El conflicto se planteó en el seno de una entidad integrada en el sector público estatal, cuya representación sindical reclamaba acceso a información salarial suficientemente desglosada para conocer las retribuciones de cada persona trabajadora, incluidos los distintos conceptos y complementos percibidos. Asimismo, solicitaba que se declarase la obligación empresarial de negociar con la representación de los trabajadores cualquier complemento salarial, gratificación o incentivo no previsto expresamente en el convenio colectivo.

CUESTIÓN JURÍDICA

La principal cuestión analizada por el Tribunal Supremo consiste en determinar **hasta dónde alcanza el derecho de información de la representación legal y sindical de los trabajadores en materia retributiva** y, en particular, si el registro retributivo regulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores obliga a la empresa a facilitar los salarios individualizados de cada trabajador.

El Tribunal también examina si la circunstancia de que la empleadora forme parte del sector público estatal modifica o intensifica esa obligación de transparencia salarial.

CRITERIO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El TS recuerda que el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores exige que el registro retributivo incluya los **valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales**, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Por tanto, la obligación legal se refiere a **datos medios o agregados y no, con carácter general, a la retribución individual de cada persona trabajadora**. El hecho de que el registro deba abarcar a toda la plantilla no significa que deba contener necesariamente datos salariales individualizados.

La Sala conecta esta conclusión con la normativa de protección de datos. El salario constituye un **dato personal**, por lo que cualquier acceso a información individualizada debe respetar, entre otros, los principios de **minimización de datos y limitación de la finalidad**. Para acceder a información que permita identificar el salario concreto de una persona trabajadora debe justificarse la pertinencia y necesidad de ese nivel de detalle en relación con la finalidad perseguida.

En el caso analizado, la empresa ya había facilitado información sobre la configuración de los puestos, las tablas salariales por niveles, los datos desagregados por sexo y los importes retributivos efectivos promedio, además de disponer de una auditoría retributiva dentro de su plan de igualdad. El Alto Tribunal considera que dicha información cumplía las exigencias legales y jurisprudenciales y permitía a la representación de los trabajadores ejercer sus funciones de control.

La sentencia precisa además que **la pertenencia de la entidad al sector público estatal no implica, por sí sola, una obligación de entregar un desglose individualizado de las retribuciones de cada trabajador**. Las mutuas colaboradoras tienen naturaleza privada aunque estén integradas funcionalmente en el sector público y sometidas a determinadas reglas y controles públicos.

Respecto de la segunda pretensión sindical, relativa a la obligación de negociar cualquier futuro complemento salarial, el Tribunal también la rechaza. Considera que se formulaba de manera genérica y hacia el futuro, sin identificar concretamente los complementos, gratificaciones o incentivos cuya creación unilateral se denunciaba. Además, en el caso concreto se había acreditado la existencia de un intenso proceso de negociación salarial entre empresa y representación de los trabajadores.

RELEVANCIA PRÁCTICA

La sentencia consolida un criterio relevante para la gestión empresarial del **registro retributivo y de las solicitudes de información salarial de la representación de los trabajadores**.

Las empresas deben facilitar información retributiva suficiente para permitir el control de la igualdad salarial y el ejercicio de las funciones representativas, pero ello **no supone automáticamente la obligación de entregar el salario individualizado de cada empleado**.

El registro retributivo debe configurarse, con carácter general, mediante **valores medios y datos agregados**, respetando las exigencias del artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 902/2020.

Cuando la información solicitada pueda permitir identificar la retribución concreta de una persona, deberá valorarse además su necesidad y proporcionalidad desde la perspectiva de la normativa de protección de datos.

Para la representación de los trabajadores, la sentencia no elimina el derecho a obtener información salarial relevante, pero exige que las solicitudes de datos individualizados estén **suficientemente justificadas en atención a la finalidad perseguida**, especialmente cuando se invoque la detección de posibles desigualdades retributivas.

V.- CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA EN CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

El cálculo de la base reguladora, a efectos de calcular la prestación durante el periodo de baja médica, se realizará tomando en consideración las bases de cotización del último llamamiento (con el límite de tres meses), dividido entre los días naturales de dicho periodo.

El Tribunal Supremo (TS), mediante su sentencia 270/2026, de 12 de marzo, ha aclarado cómo debe calcularse la base reguladora diaria de la incapacidad temporal (IT) en trabajadores con contrato fijo discontinuo. Esta sentencia descarta que la prestación se calcule con la cotización del solo día del accidente o de la baja y confirma que debe aplicarse la regla específica del art. 248.1.c) de la LGSS, tomando como referencia el último llamamiento.

Según el TS, la base reguladora diaria de la IT debe obtenerse sumando las bases de cotización acreditadas desde la alta derivada del último llamamiento, con el límite legal de hasta tres meses anteriores al período de referencia aplicable, y dividiendo el resultado entre el número de días naturales comprendidos en ese período. No debe dividirse entre los días efectivamente trabajados ni calcularse con la base de cotización de un único día.

Esta sentencia obliga a revisar algunos aspectos relacionados con este tipo de contratos:

1. El criterio interno de cálculo de la IT, confirmando si están calculando la base reguladora de los contratos fijos discontinuos con arreglo al promedio legal de cotizaciones o si, por el contrario, siguen utilizando la cotización del día de la baja o del accidente.

2. La referencia correcta: El punto de partida no es cualquier período anterior, sino el derivado del último llamamiento. Ese dato resulta clave porque delimita qué bases de cotización deben entrar en el cálculo.

3. El divisor utilizado ha de ser los días naturales del período, no las jornadas efectivas trabajadas.

4. Revisar que la herramienta informática o la aplicación de nóminas esté adaptada a este criterio. La doctrina afecta directamente al importe de la prestación y, en su caso, a los complementos de convenio vinculados a la IT.

5. Es recomendable alinear criterios con la mutua colaboradora o con la asesoría laboral para evitar discrepancias en el cálculo de la prestación, sobre todo en supuestos de accidente de trabajo en este tipo de contratos.

6. Si se han gestionado bajas recientes de personal fijo discontinuo con un criterio distinto, puede ser oportuno revisar si el cálculo aplicado coincide con esta sentencia.

VI.- CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2026

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Empresas de publicidad	Revisión salarial	BOE	01/09/2026
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria	Revisión salarial	BOE	03/09/2026
Servicios de campo, actividades de reposición y servicios de marketing operacional	Convenio colectivo	BOE	04/09/2026
Hostelería	Acuerdo	BOE	04/09/2026
Ciclo de comercio del papel y artes gráficas	Convenio colectivo	BOE	14/09/2026
Establecimientos financieros de crédito	Convenio colectivo	BOE	15/09/2026

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**

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2026

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Alicante	Limpieza de edificios y locales de centros dependientes del Servicio Valenciano de Salud y Diputación Provincial	Acuerdo	BOP	09/09/2026
Alicante	Centros y servicios veterinarios	Revisión salarial	BOP	10/09/2026
Ávila	Hostelería	Convenio colectivo	BOP	18/08/2026
Bizkaia	Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales	Convenio colectivo	BOB	03/09/2026
Burgos	Actividades de comercio mixto	Revisión salarial	BOP	26/08/2026
Cádiz	Mayoristas y almacenistas de alimentación	Convenio colectivo	BOP	18/08/2026
Cantabria	Hostelería	Convenio colectivo	BOCA	08/09/2026
Castellón	Sociedades de pozos de riego agrícolas	Convenio colectivo	BOP	10/09/2026
Castellón	Clínicas dentales (odontólogos y estomatólogos)	Revisión salarial	BOP	15/09/2026
Cataluña	Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo	Acuerdo	DOGC	04/09/2026
Ciudad Real	Hostelería	Corrección de errores	BOP	18/08/2026
Comunitat Valenciana	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Revisión salarial	DOGV	21/08/2026

Comunitat Valenciana	Estaciones de servicio	Convenio colectivo	DOGV	24/08/2026

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Comunitat Valenciana	Enseñanza privada concertada (personal docente)	Acuerdo	DOGV	31/08/2026
Comunitat Valenciana	Enseñanza privada concertada (centros de educación especial y formación profesional)	Acuerdo sobre dotación horaria	DOGV	31/08/2026
Comunitat Valenciana	Personal docente de centros privados concertados y Administración educativa	Acuerdo salarial	DOGV	08/09/2026
Galicia	Transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as en ambulancia	Convenio colectivo	DOG	24/08/2026
Galicia	Aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública	Revisión salarial	DOG	24/08/2026
Galicia	Centros especiales de empleo	Convenio colectivo	DOG	31/08/2026
Girona	Transporte de mercancías y logística	Convenio colectivo	BOP	20/08/2026
Illes Balears	Alquiler de vehículos sin conductor	Convenio colectivo	BOIB	03/09/2026
La Rioja	Transporte interurbano de viajeros en autobús	Convenio colectivo	BOR	14/09/2026
La Rioja	Talleres de reparación, mantenimiento e inspección técnica de vehículos	Corrección de errores	BOR	14/09/2026
León	Actividades agropecuarias	Convenio colectivo	BOP	27/08/2026
Madrid	Aparcamientos, garajes y estaciones terminales de autobuses	Convenio colectivo	BOCM	18/08/2026
Madrid	Exhibición cinematográfica	Convenio colectivo	BOCM	28/08/2026
Madrid	Limpieza Hermética de Madrid Capital	Convenio colectivo	BOCM	29/08/2026
Málaga	Actividades agropecuarias	Revisión salarial	BOP	11/09/2026
Navarra	Industria de la construcción y obras públicas	Convenio colectivo	BON	01/09/2026
Palencia	Transporte de mercancías por carretera	Convenio colectivo	BOP	04/09/2026
Palencia	Limpieza de edificios y locales	Convenio colectivo	BOP	11/09/2026
Pontevedra	Corporación de Prácticos del Puerto y Ría de Vigo, S.L.P.	Convenio colectivo	BOP	10/09/2026
Santa Cruz de Tenerife	Hostelería	Acuerdo y revisión salarial	BOP	09/09/2026
Soria	Agrícola-ganadero	Convenio colectivo	BOP	19/08/2026
Soria	Industrias siderometalúrgicas	Convenio colectivo	BOP	26/08/2026
Soria	Comercio	Convenio colectivo	BOP	31/08/2026
Soria	Hostelería	Convenio colectivo	BOP	09/09/2026
Tarragona	Industrias de la madera	Revisión salarial	BOP	20/08/2026
Tarragona	Comercio de materiales de la construcción	Convenio colectivo	BOP	15/09/2026

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**