


DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO® asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

SUMARIO

- 1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2026**
- 2. PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS**
- 3. DEVOLUCIÓN DE CUOTAS DE AUTÓNOMO POR RAZÓN DE PLURIACTIVIDAD**
- 4. LA REMISIÓN DE UN CORREO ELECTRÓNICO NO ES ADMISIBLE COMO TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIO A UN DESPIDO**
- 5. MEDIOS PARA COMUNICAR UN DESPIDO**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS**



1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2026

El pasado 29 de enero, el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO llegaron a un acuerdo para incrementar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) un 3,1%, hasta 1.221 euros brutos al mes en 14 pagas, y sin tributación en el IRPF. Concretamente, se trata de un alza de 37 euros al mes, unos 518 euros al año. Este incremento se aplicará de manera retroactiva desde el 1 de enero.

Como ya ocurrió en la anterior subida del SMI de enero de 2025, el acuerdo para elevar el SMI ha sido bipartito y no ha contado con el apoyo de las patronales CEOE y CEPYME, a quienes el Gobierno ha intentado acercar al pacto con incentivos fiscales para las empresas afectadas que, posteriormente, han sido criticados por la propia CEOE.

Este nuevo SMI es aplicable, sin excepción. Cualquier salario pactado en convenio colectivo no podrá contemplar un salario inferior en cómputo anual al importe establecido. Por ello, las tablas salariales que constan en los convenios colectivos deberán actualizarse.


Una persona con contrato parcial cobrará la parte proporcional del salario mínimo en función a las horas de trabajo efectivo. Se añaden los mínimos específicos para personas trabajadoras eventuales y temporeras, y empleadas de hogar externas a tiempo parcial.

En los contratos formativos, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

Recordemos que el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), determina que los complementos que se valoran para el cálculo del salario mínimo son los salariales, percibidos por todas las personas trabajadoras por igual: son complementos no causales, como los pluses por convenio, por ejemplo.

La mayor parte de la doctrina y jurisprudencia acepta que los complementos no

Fecha: 03/02/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 1/11
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	


comunes a todas las personas trabajadoras, es decir, los que se perciban en función de la persona (antigüedad, idioma, títulos), del trabajo realizado (nocturnidad, turnos, etc.) o de los resultados de la empresa (productividad, bonus) no computan como salario mínimo y, en consecuencia, no se pueden utilizar para compensar la posible subida. Pese a que no es una cuestión del todo pacífica, la jurisprudencia existente considera, mayoritariamente, que no se tienen en cuenta, a la hora de calcular el SMI, complementos extrasalariales como dietas, vestuario o gastos por transporte. En este sentido, el secretario de Estado de Trabajo anunció una reforma de las reglas de compensación y absorción para que los complementos salariales no puedan ser absorbidos o compensados por el incremento del SMI.




2. PERMISOS LABORALES RETRIBUIDOS

Detallamos, a continuación, los permisos laborales existentes en la actualidad, sin perjuicio de la mejora de los mismos que puedan plantear los convenios colectivos aplicables.


Tipo de permiso	Periodo	Características
Matrimonio o registro de pareja de hecho	Quince días naturales	La fecha del matrimonio debe estar incluida en los 15 días, salvo que se celebre en día no laborable para el trabajador en cuyo caso el plazo comienza a contar desde el primer día laborable.
Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización	Cinco días	Para el cuidado de: <ul style="list-style-type: none"> - Familiar hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad. - Pareja de hecho o familiares consanguíneos de la pareja de hecho. - Cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora.
Fuerza mayor por motivos familiares urgentes	Cuatro días. Puede disfrutarse por horas sueltas	En caso de enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. (Art. 37.9 del ET).
Fallecimiento	Dos días. Ampliables en otros dos días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento efectivo	Por fallecimiento de: <ul style="list-style-type: none"> - Cónyuge. - Pareja de hecho. - Parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO® asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

Tipo de permiso	Periodo	Características
Traslado del domicilio habitual (mudanza)	Un día	Se tiene derecho a este permiso, aunque no exista desplazamiento de mobiliario, pero solo en el caso de residencia habitual.
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal/ ejercicio del sufragio activo	Por el tiempo indispensable	<p>Se incluyen dentro de este, entre otros: la donación de sangre, el desempeño de funciones de jurado y el sufragio activo. También se asimilan (siempre que así se regule en los convenios del sector) la renovación del DNI, la obtención del carné de manipulador de alimentos y la asistencia a juicio como testigo o confesante.</p> <p>Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia (46.1 ET).</p>
Acudir a exámenes (en caso de cursar, con regularidad, estudios para la obtención de un título académico profesional)	Permisos necesarios (regulado por convenio colectivo)	La jurisprudencia considera que la fecha de fijación del examen no depende de la voluntad del interesado.
Representantes de los trabajadores	Miembros del comité de empresa	En función del número de trabajadores [letra e) art. 68 del ET y art. 10.3 de la LOLS].
	Negociación colectiva	El tiempo necesario (art. 9.2 de la LOLS).
	Delegados de prevención	Un crédito horario según número de trabajadores en la empresa para reuniones, visitas, formación, etc.
Por búsqueda de empleo (en casos de despido objetivo)	6 horas durante el periodo de preaviso y la extinción del contrato	Regulado, aumentado o mejorado según convenio colectivo o acuerdo entre las partes (art. 53.2 del ET)
Desplazamientos temporales (por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial).	Cuatro días por cada desplazamiento de tres meses.	<p>El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad (no inferior a cinco días laborables).</p> <p>El desplazamiento ha de exigir residencia en población distinta de la de su domicilio habitual.</p> <p>Con independencia de salarios, gastos de viaje y dietas (art. 40.6</p>


DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO® asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

Tipo de permiso	Periodo	Características
Permiso climático ante la imposibilidad de acudir al trabajo como consecuencia de fenómenos meteorológicos extremos.		Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, no obstante, las empresas podrán pasar a las personas trabajadoras a un ERTE de fuerza mayor.
	Hasta 4 días	Por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso [apdo. 3.g) del art. 37 del ET].
Para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.	Una hora diaria de ausencia del trabajo (o su división en 2 fracciones). Reducir media hora la jornada laboral. Acumular jornadas completas.	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso puede sustituirse por una reducción de jornada en los términos establecidos en el art. 37.4 del ET.
Permiso por nacimiento y cuidado de menor	19 semanas para cada progenitor y 32 semanas para familias monoparentales	Seis semanas obligatorias tras el nacimiento o resolución judicial de adopción, a jornada completa. 11 semanas, de disfrute flexible en periodos semanales (acumulables o interrumpidos), hasta los doce meses del menor. 22 semanas en caso de monoparentalidad. 2 semanas adicionales para el cuidado parental, de disfrute flexible en periodos semanales (acumulables o interrumpidos), hasta que el menor cumpla ocho años. 4 semanas en caso de monoparentalidad.
Nacimientos de hija o hijo prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.	En paralelo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso, se estará a lo previsto en el art. 37.7 del ET.
Funciones sindicales o de representación del personal	Por el tiempo indispensable.	En los términos establecidos legal o convencionalmente [arts. 10.3 de la LOLS y 37.3.e) y 68 del ET].

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO® asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

Durante los actos preparatorios para la donación de órganos	Por el tiempo indispensable.	Para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo [arts. 37.3.g) del ET y Ley 6/2024, de 20 de diciembre].
--	------------------------------	---

Tipo de permiso	Periodo	Características
Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	Este derecho de ausencia al trabajo se ha extendido, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
Permiso con reserva de puesto de trabajo para asistencia a curso de formación	Permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo: a) La formación ha de ser vinculada a la actividad de la empresa. b) Acumulables por un periodo de hasta cinco años. c) Al menos un año de antigüedad en la empresa.	El trabajador tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. d) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. e) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará, en todo caso, tiempo de trabajo efectivo.

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO® asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

Permiso en los casos de víctimas de violencia de género, sexual o de terrorismo	Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.	<p>Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Realización de su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que, en ambos casos, esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p>
--	---	---



3. DEVOLUCIÓN DE CUOTAS DE AUTÓNOMO POR RAZÓN DE PLURIACTIVIDAD

El artículo 9.5 del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, comentado en nuestro boletín del mes pasado, ha actualizado para este año los importes de las cotizaciones para tener derecho al reintegro de cuotas del Régimen de Autónomos por razón de pluriactividad.

De tal modo que las personas trabajadoras autónomas que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2026, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes a la persona trabajadora en el régimen de la Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 17.323,68 euros con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.




4. LA REMISIÓN DE UN CORREO ELECTRÓNICO NO ES ADMISIBLE COMO TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIO A UN DESPIDO

El TSJ del País Vasco, en su sentencia 2517/2025, de 25 de noviembre, ha considerado que la remisión de un correo electrónico a la cuenta personal de una trabajadora solicitando explicaciones sobre sus ausencias al trabajo no es suficiente para entender cumplido el requisito de audiencia previa al despido.

En el caso analizado, la persona trabajadora demandante prestaba servicios en una conocida cadena de comida rápida desde el 31 de agosto de 2022 bajo contrato indefinido. El 15 de diciembre de 2022, comunicó a la empresa demandada que tenía otro empleo, que estaba al cuidado de un hijo menor de edad y que su disponibilidad horaria se reducía al turno de tarde los fines de semana y festivos, o que en su caso se le concediera el día libre, sin que la empresa respondiera. A pesar de ello, la empresa intentó asignarle el turno de tarde cuando fue posible.

Fecha: 03/02/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 6/11
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO® asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

Los días 1, 21 y 22 de Diciembre del 2024 y 1 y 5 de Enero del 2025, la empresa asignó a la trabajadora el turno de mañana, sin embargo, esta no acudió a su puesto de trabajo durante esos días. La empresa le solicitó justificación por correo electrónico, sin recibir respuesta, y finalmente le comunicó su despido disciplinario el 14 de enero de 2025 por ausencias no justificadas. La conciliación previa acabó sin avenencia.

El recurso de suplicación interpuesto por la persona trabajadora cuestiona la valoración de hechos y la legalidad del despido. Entre los motivos del recurso, se denuncia la falta de audiencia previa al trabajador antes del despido, conforme al artículo 7 del Convenio n° 158 de la OIT y la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, que exige que el trabajador tenga oportunidad real de defenderse antes de la extinción del contrato. Se concluye que la empresa no cumplió con este trámite, ya que no se probó la recepción efectiva del correo electrónico ni que el trabajador pudiera ejercer su derecho de defensa.

Asimismo, se cuestiona la proporcionalidad de la sanción, señalando que la empresa había tolerado la flexibilidad horaria solicitada por la trabajadora y que la ausencia del 1 de diciembre estaba justificada. Por tanto, las ausencias restantes no justifican un despido disciplinario grave y culpable.

El Tribunal estima el recurso de suplicación, revocando la sentencia de instancia que declaró procedente el despido. Se declara improcedente el despido y se condena a la empresa demandada a optar, en un plazo de cinco días, entre la readmisión del trabajador con abono de salarios dejados de percibir o el pago de una indemnización por despido improcedente.



5. MEDIOS PARA COMUNICAR UN DESPIDO

Detallamos, a continuación, un esquema con las diferentes formas existentes para comunicar a una persona trabajadora la finalización de su relación laboral mediante su despido.

Personalmente

La carta de despido se entrega por parte de la empresa de forma personal, dejando constancia de la misma al quedarse una copia con un recibí firmado por el trabajador.


En caso de que este se niegue a firmar se puede señalar dicha circunstancia mediante la firma en la copia de la carta, que permanece en poder de la empresa, de las personas presentes en el acto que estén dispuestas a declarar en juicio como testigos de que la carta fue entregada.

La valoración de estos testigos es competencia del órgano judicial que conozca en instancia del pleito por despido, no siendo revisable por la vía del recurso de suplicación. Si el órgano judicial de instancia no da credibilidad a su testimonio puede tenerse por no acreditado el intento de notificación, con las consecuencias legales inherentes.

Buofax o correo certificado

El Tribunal Supremo, mediante diversas sentencias, ha considerado válida la comunicación mediante correo certificado con acuse de recibo, al menos, si no

Fecha: 03/02/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 7/11
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO® asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

existen discrepancias sobre su contenido. También se puede comunicar el despido mediante un burofax, pero si hay discrepancia respecto al contenido del burofax no basta con que éste se haya enviado con acuse de recibo, sino que es precisa también la copia certificada de su contenido.

También es posible utilizar la vía notarial.

Correo electrónico

En base a diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, la comunicación de despido mediante correo electrónico ha sido admitida cuando:

- El mensaje de correo electrónico incluye como adjunto la carta de despido y se acredita que era el medio de comunicación habitual entre las partes (TSJ Tenerife 18-11-22).
- Se ha utilizado para certificar el envío y recepción la aplicación Signaturit Solutions, a pesar de la negativa del trabajador a atender la comunicación (TSJ Madrid 5-7-24).
- Aunque la persona trabajadora no autoriza expresamente el uso de su correo electrónico personal, consta que accede al mismo y conoce el contenido de la carta en un plazo breve de tres días (TSJ País Vasco 25-11-25).


No es un medio de comunicación válido cuando el envío es rechazado, sin que pueda presuponerse que el trabajador lo rehusó maliciosamente, y considerando que no se había acordado por las partes la utilización del correo como vía de comunicación ordinaria (TSJ Castilla-La Mancha 24-1-22).

WhatsApp

No puede ser considerada en todo caso como una comunicación válida, puesto que puede entrar en conflicto con derechos fundamentales, como el derecho a la intimidad, el derecho al secreto de las comunicaciones o el derecho a la protección de datos (TSJ Galicia 20-5-21).

Se ha admitido:

- Cuando la empresa ha intentado previamente la comunicación por burofax, sin conseguirlo por causa exclusivamente imputable a la persona trabajadora (TSJ Cataluña 15-10-21).
- Durante el período de prueba que no exige formalidad alguna (TSJ Galicia 5-6-15).

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	




6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE NOVIEMBRE Y EL 15 DE DICIEMBRE DE 2025.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria Azucarera.	RS	BOE 29/12/2025
Derivados del Cemento.	CC	BOE 9/01/2026


CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE NOVIEMBRE DE 2025 Y EL 15 DE DICIEMBRE DE 2025.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
A Coruña	Pintura.	CA	BOP 29/12/2025
Álava	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOTHA 19/12/2025
	Industrias de la Madera.	CC	BOTHA 2/01/2026
Albacete	Derivados del Cemento.	CA	BOP 17/12/2025
	Industrias de Carpintería, Ebanistería y del Mueble	CA	BOP 17/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 22/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 22/12/2025
Almería	Derivados del Cemento.	CC	BOP 14/01/2026
Andalucía	Enseñanza Concertada.	AC	BOJA 24/12/2025
Asturias	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOPA 22/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOPA 22/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOPA 2/01/2026
Ávila	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 18/12/2025
Badajoz	Industrias de la Madera.	CA	DOE 26/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	DOE 30/12/2025
	Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería.	CC	DOE 2/01/2026
Barcelona	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 18/12/2025
Bizkaia	Construcción.	CC	BOB 18/12/2025
	Comercio de Alimentación.	RS	BOP 31/12/2025
Burgos	Fabricantes de Muebles, Ebanistas, Carpinteros, Carroceros, Persianas y Aglomerados.	CA	BOP 29/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 5/01/2026
	Derivados del cemento.	CA	BOP 7/01/2026
Cáceres	Construcción y Obras Públicas.	CA	DOE 18/12/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	CE	DOE 18/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE 23/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	DOE 23/12/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	DOE 23/12/2025
	Industrias de la Madera.	CC	DOE 24/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE 5/01/2026
	Industrias de la Madera.	CA	DOE 5/01/2026
	Construcción y Obras Públicas.	RS	DOE 15/01/2026
Cádiz	Metal.	CE	BOP 24/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 5/01/2026
Cantabria	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOCA 19/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOCA 19/12/2025
	Fabricación de Derivados del Cemento.	RS	BOCA 22/12/2025

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

Castellón	Clínicas Dentales.	CC	BOP	30/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	3/01/2026
Cataluña	Ciclo Integral del Agua.	AC	DOGC	22/12/2025
	Residencias, Centros de Día y Hogares Residencias para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual.	RS	DOGC	22/12/2025
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos.	AC	DOGC	31/12/2025
Ceuta	Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias.	CC	BOCCE	16/12/2025
Comunidad Valenciana	Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas.	SE	DOGV	13/01/2026
Córdoba	Metal.	CA	BOP	18/12/2025
	Industrias del Aceite y sus Derivados.	AC	BOP	22/12/2025
Cuenca	Metal.	RS	BOP	14/01/2026
Galicia	Salas de Exhibición Cinematográfica.	CC	DOG	17/12/2025
	Peluquerías de Señoras, Caballeros, Unisex y Salones de Belleza.	CC	DOG	2/01/2026
	Enseñanza Concertada.	AC	DOG	5/01/2026
Granada	Construcción y Obra Pública.	CA	BOP	26/12/2025
	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata.	RS	BOP	26/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	12/01/2026
	Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Patata.	CC	BOP	12/01/2026
Guadalajara	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	8/01/2026
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	9/01/2026
Huelva	Comercio de Alimentación.	CC	BOP	5/01/2026
Huesca	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	18/12/2025
	Carpinterías, Ebanisterías, Barnizados, Carrocerías, Tapicerías y Similares.	CA	BOP	26/12/2025
	Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas Diversas.	CA	BOP	26/12/2025
Jaén	Industrias de la madera y afines.	CA	BOP	7/01/2026
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	8/01/2026
La Rioja	Edificación y Obras Públicas.	CA	BOR	17/12/2025
	Edificación y Obras Públicas.	RS	BOR	17/12/2025
	Fincas Urbanas.	EX	BOR	26/12/2025
Las Palmas	Transporte Regular Interurbano de Uso General de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	5/01/2026
Lugo	Comercio del Metal.	CA	BOP	20/12/2025
	Industria de Ebanistería y Afines.	CA	BOP	29/12/2025
Madrid	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOCM	31/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOCM	12/01/2026
	Comercio de recambios-neumáticos y accesorios de automóviles.	SE	BOCM	14/01/2026
Málaga	Industrias Siderometalúrgicas.	CE	BOP	31/12/2025
Murcia	Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.	CA	BORM	30/12/2025
	Remolcadores de tráfico interior de los puertos de Cartagena y Escombreras.	AC	BORM	30/12/2025
	Tomate fresco (manipulado y envasado).	CC	BORM	8/01/2026
Ourense	Construcción.	RS	BOP	9/01/2026
Palencia	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	17/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	17/12/2025

Fecha: 03/02/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 10/11
----------------------	--------------------------------	-----------------------	-----------------

DOCUMENTO	TITULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
02-26	Informe de novedades laborales febrero 2026	

	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	22/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	2/01/2026
	Trabajos Agropecuarios.	CC	BOP	9/01/2026
Pontevedra	Almacenistas de Madera.	CA	BOP	30/12/2025
	Construcción.		BOP	30/12/2025
Santa Cruz	Hostelería.	CC	BOP	22/12/2025
Tenerife	Hostelería.	CE	BOP	9/01/2026
Segovia	Derivados del Cemento.	CA	BOP	22/12/2025
Sevilla	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	17/12/2025
Soria	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	22/12/2025
	Transporte de Personas Viajeras por Carretera Mediante Vehículos de Tracción Mecánica de más de Nueve Plazas incluido el Personal de Conducción.	CC	BOP	14/01/2026
Tarragona	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	17/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	30/12/2025
Toledo	Derivados del Cemento.	RS	BOP	23/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	30/12/2025
Valencia	Comercio del Metal.	AC	BOP	17/12/2025
	Oficinas y Despachos.	CE	BOP	17/12/2025
	Comercio del Metal.	CE	BOP	18/12/2025
	Empresas Transitorias.	CC	BOP	29/12/2025
	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	CA	BOP	31/12/2025
	Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales.	RS	BOP	31/12/2025
	Comercio del Calzado.	CC	BOP	31/12/2025
	Empresas Transitorias.	CE	BOP	9/01/2026
Valladolid	Industrias de Tintorerías y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa.	RS	BOP	17/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	22/12/2025
Zamora	Industria de la Madera.	CA	BOP	19/12/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	20/12/2025
	Metal Industria.	CA	BOP	29/12/2025
Zaragoza	Almacenistas de la Madera, Importadores de Madera, Chapas y Tableros.	CA	BOP	19/12/2025
	Panadería.	CC	BOP	12/12/2025
	Comercio del Mueble.	CC	BOP	3/01/2026
	Comercio del Mueble.	CE	BOP	10/01/2026

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**