


| | | |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  GLEZCO [®] asesores y consultores |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

SUMARIO

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



1. 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.


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

| | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|
| Fecha: 30/04/2026 | Departamento Laboral y RRHH | Realizado por: MII | Página 1/10 |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|

| | | |
|-----------|--|--|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

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 concurra 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.




2. 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

| | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|
| Fecha: 30/04/2026 | Departamento Laboral y RRHH | Realizado por: MII | Página 2/10 |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|

| | | |
|-----------|--|--|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

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 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

| | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|
| Fecha: 30/04/2026 | Departamento Laboral y RRHH | Realizado por: MII | Página 3/10 |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|

| | | |
|-----------|--|--|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

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.



3. 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 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.

| | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|
| Fecha: 30/04/2026 | Departamento Laboral y RRHH | Realizado por: MII | Página 4/10 |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|

| | | |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  GLEZCO [®] asesores y consultores |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

- 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.



4. NULIDAD DEL PACTO DE NO COMPETENCIA

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.

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

| | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|
| Fecha: 30/04/2026 | Departamento Laboral y RRHH | Realizado por: MII | Página 5/10 |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|

| | | |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  GLEZCO [®] asesores y consultores |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

existan, los planes de movilidad sostenible de la entidad local donde se ubique el centro de trabajo.



5. 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 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.


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.

| | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|
| Fecha: 30/04/2026 | Departamento Laboral y RRHH | Realizado por: MII | Página 6/10 |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|

| | | |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  GLEZCO [®] asesores y consultores |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

- 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.



6. CONVENIOS COLECTIVOS


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

| Ámbito funcional | Tipo | Boletín | Fecha |
|--------------------------------------|--------------------|---------|------------|
| 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 |
| 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 |


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 | BOP | 31/03/2026 |
| Álava | Servicio ayuda a domicilio | Sentencia | BOTH | 18/03/2026 |
| Álava | Industria del transporte de mercancías por | Corrección de | BOTH | 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 | BOP | 02/04/2026 |


| | | | |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|
| Fecha: 30/04/2026 | Departamento Laboral y RRHH | Realizado por: MII | Página 7/10 |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|

| | | |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  GLEZCO [®] asesores y consultores |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

| Territorio | Ámbito funcional | Tipo | Boletín | Fecha |
|--------------------|---|--------------------|---------|------------|
| Alicante | Clínicas dentales, estomatología y odontología | Revisión salarial | BOP | 07/04/2026 |
| Almería | Dependencia mercantil | Convenio | 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 | DOE | 31/03/2026 |
| Barcelona | Campings y ciudades de vacaciones | Revisión salarial | BOP | 16/03/2026 |
| Barcelona | Industrias de fabricación de prefabricados de | 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 |
| Barcelona | Construcción y obras públicas | Revisión salarial | BOP | 17/03/2026 |
| Barcelona | Construcción y obras públicas | Revisión salarial | BOP | 17/03/2026 |
| Barcelona | Exhibición cinematográfica | Revisión salarial | BOP | 17/03/2026 |
| Barcelona | Comercio del metal | Convenio | BOP | 18/03/2026 |
| Barcelona | Comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, | Revisión salarial | BOP | 24/03/2026 |
| Barcelona | Comercio mayorista de frutas, verduras, hortalizas, | Convenio | 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 | BOCA | 01/04/2026 |
| Cantabria | Fabricación de derivados del cemento | Calendario laboral | BOCA | 15/04/2026 |
| Castellón | Establecimientos sanitarios de hospitalización, | Inicio de | DOGV | 30/03/2026 |
| Castilla y | Pizarras | Convenio | 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 | DOGC | 23/03/2026 |
| Cataluña | Enseñanza privada sostenida total o parcialmente | Revisión salarial | DOGC | 25/03/2026 |

| | | |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  GLEZCO [®] asesores y consultores |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

| Territorio | Ámbito funcional | Tipo | Boletín | Fecha |
|------------|--|---------------------------------------|---------|------------|
| Cataluña | Hospitales de agudos, centros de atención | Acuerdo | DOGC | 25/03/2026 |
| Cataluña | Ocio educativo y sociocultural | Acuerdo | DOGC | 25/03/2026 |
| Cataluña | Transporte de enfermos y accidentados en | Sentencia | DOGC | 26/03/2026 |
| Cataluña | Lavanderías industriales | Revisión salarial | DOGC | 30/03/2026 |
| Cataluña | Limpieza de edificios y locales | Corrección de | DOGC | 30/03/2026 |
| Cataluña | Comercio de muebles | Revisión salarial | DOGC | 09/04/2026 |
| Ciudad | 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 | BOG | 27/03/2026 |
| Granada | Oficinas y despachos | Convenio | BOP | 18/03/2026 |
| Granada | Transporte interurbano de viajeros por carretera | Revisión salarial | BOP | 20/03/2026 |
| Granada | Oficinas y despachos | Corrección de | BOP | 14/04/2026 |
| Huelva | Construcción y obras públicas | Corrección de | BOP | 23/03/2026 |
| Huelva | Pompas fúnebres y tanatorios | Convenio | BOP | 13/04/2026 |
| Huelva | Estiba y desestiba | Convenio | BOP | 15/04/2026 |
| Huesca | Derivados del cemento | Convenio | BOP | 23/03/2026 |
| Jaén | Establecimientos sanitarios de hospitalización, | Convenio | 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 | 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 | Convenio | 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, | Convenio | BORM | 08/04/2026 |
| Murcia | | Revisión Salarial | BORM | 11/04/2026 |

| | | |
|-----------|--|---|
| DOCUMENTO | TÍTULO DOCUMENTO |  GLEZCO [®] asesores y consultores |
| 05-26 | Informe de novedades laborales mayo 2026 | |

| Territorio | Ámbito funcional | Tipo | Boletín | Fecha |
|------------------------|--|-------------------|---------|------------|
| Navarra | Comercio del metal | Corrección de | BON | 16/03/2026 |
| Navarra | Obradores y fábricas de confitería, pastelería y | Revisión salarial | BON | 17/03/2026 |
| Navarra | Industria textil | Revisión salarial | BON | 24/03/2026 |
| Navarra | Empresas instaladoras de fontanería, calefacción, | Convenio | BON | 07/04/2026 |
| Navarra | Peluquerías | Convenio | 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 | 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 | 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 | 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 |