


DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

SUMARIO

- 1. MEJORA EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN FLEXIBLE Y EN LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN CON EL TRABAJO.**
- 2. DIRECTIVA (UE) 2023/970 SOBRE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.**
- 3. PLAN ANUAL NORMATIVO – ÁMBITO LABORAL.**
- 4. FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA PARA EL PERSONAL DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.**
- 5. CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD EN CONTRATOS TEMPORALES NO FRAUDULENTOS.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**



1. MEJORA EN EL ACCESO A LA JUBILACIÓN FLEXIBLE Y EN LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN CON EL TRABAJO

El pasado 28 de mayo se ha publicado en el B.O.E. el Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada, cuyo objetivo es facilitar que las personas jubiladas puedan seguir activas laboralmente sin perder completamente su pensión, incentivando así el envejecimiento activo y la permanencia voluntaria en el mercado laboral.

Este Real Decreto entrará en vigor tres meses después de su publicación en el BOE.


La norma permite que las personas ya jubiladas puedan reincorporarse voluntariamente a la actividad y compatibilizar parte de la pensión con trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial y, como novedad, también con actividad por cuenta propia, siempre que no hubieran estado de alta como trabajadores autónomos en los tres años anteriores a la jubilación.

En próximos boletines realizaremos un análisis más detallado de las medidas aprobada, relacionando, a continuación, las:

Principales novedades

- Se elimina el periodo mínimo de espera: podrá solicitarse en cualquier momento tras reconocerse la pensión.
- La jornada compatible por cuenta ajena pasa a situarse entre el 33% y el 80%.
- La cuantía de la pensión, con relación a la de un trabajador a tiempo completo, se reducirá en proporción inversa a la disminución de la jornada de trabajo. Como novedad, y con el objetivo de incentivar el retorno al mercado de trabajo, cuando se acceda a la jubilación flexible pasados al menos 6 meses desde la jubilación, el pensionista percibirá un porcentaje adicional de pensión. De modo que las jornadas a tiempo parcial que se encuentren entre el 55 y el 80 % incrementarán el importe de la pensión en un 25 % adicional; mientras que las que sean igual o superior al 33 % pero inferiores al 55 % subirán un 15 % adicional.

Fecha: 01/06/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 1/10
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

– En el caso de trabajo autónomo, podrá percibirse hasta el 25% de la pensión mientras desarrolla la actividad compatible.

Protección

Durante el periodo de jubilación flexible, el trabajador seguirá teniendo la condición de pensionista a efectos de asistencia sanitaria y protección social.

Además, el pensionista que haya accedido de forma involuntaria a una jubilación anticipada, cuando regrese a la jubilación plena desde la jubilación flexible, verá mejorada su pensión inicial al recalcularse su base reguladora y el porcentaje aplicable, según el periodo de cotización acreditado.

La nueva regulación, que mejora las condiciones para las jubilaciones demoradas, se aplicará a todos los regímenes de Seguridad Social, a excepción de los regímenes especiales de los funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia.



2. DIRECTIVA (UE) 2023/970 SOBRE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, es la norma europea sobre transparencia retributiva destinada a reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, recogido en el artículo 157 TFUE. Debe transponerse por los Estados miembros antes del 7 de junio de 2026, por lo que previsiblemente tendrá un papel relevante en la agenda laboral española de 2026.

Sus principales aspectos laborales son los siguientes:

Transparencia salarial previa al empleo

Las empresas deberán informar a las personas candidatas, antes de la entrevista o de la contratación, sobre:

- El salario inicial o la banda retributiva del puesto.
- Los criterios aplicables para fijar la remuneración.

Además, se prohíbe preguntar por el historial salarial previo de la persona candidata.

Derecho de información retributiva de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar información sobre:

- Su nivel retributivo individual.
- Los niveles salariales medios, desglosados por sexo, de personas que realicen el mismo trabajo o uno de igual valor.


La empresa deberá facilitar esta información en un plazo razonable y de forma accesible.

Reporte periódico sobre brecha retributiva

Las empresas con cien o más personas trabajadoras tienen la obligación de informar periódicamente sobre:

- Brecha salarial global, mediana y en variables.
- Distribución por cuartiles y brecha por categorías, distinguiendo salario base y complementos.

Fecha: 01/06/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 2/10
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

Evaluación retributiva conjunta obligatoria

Las empresas deberán reportar datos sobre la brecha salarial de género.

Si se detecta una diferencia retributiva superior al 5% entre mujeres y hombres en categorías comparables y no existe justificación objetiva, la empresa deberá realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las obligaciones se escalonan según tamaño empresarial:

- 250 o más personas trabajadoras: informe anual.
- 150-249: cada tres años (desde un calendario transitorio).
- 100-149: obligación posterior y también periódica.

Refuerzo procesal y probatorio

La Directiva fortalece notablemente la tutela judicial:

- Inversión de la carga de la prueba cuando el empresario incumpla obligaciones de transparencia.
- Derecho a indemnización íntegra, incluyendo atrasos salariales, primas y daños.
- Posibilidad de acciones colectivas y participación de organismos de igualdad y representantes sindicales.

Indemnización plena sin límite máximo

- Reparación íntegra: atrasos, complementos, pérdida de oportunidades, daños morales, posibles daños interseccionales e intereses.
- Prohibición de topes máximos predeterminados.

Sanciones y contratación pública

- Exigencia de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias (incluidas multas y agravación por reincidencia).
- Posibilidad de excluir de licitaciones a operadores con incumplimientos de transparencia o brecha >5 % no justificada.

Plazos de prescripción y costas

- Plazo mínimo de tres años, que no empieza a correr antes de que la persona conozca (o deba conocer) la infracción.
- Suspensión o interrupción por reclamación al empleador o presentación de demanda.
- Posibilidad de eximir de costas al trabajador vencido con motivos fundados, sobre todo si el empleador ha incumplido la transparencia.




3. PLAN ANUAL NORMATIVO – ÁMBITO LABORAL

A principios del mes de mayo, el Consejo de Ministros presentó el Plan Anual Normativo para este año 2026 que prevé una intensa actividad regulatoria, con dieciséis iniciativas en Empleo y Relaciones Laborales y nueve en Seguridad Social y Pensiones, situándose entre los ámbitos con mayor producción normativa prevista para 2026.

Empleo y relaciones laborales

El Ministerio de Trabajo y Economía Social prevé diecisiete iniciativas normativas (seis

Fecha: 01/06/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 3/10
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	 GLEZCO [®] asesores y consultores

leyes y once reales decretos), lo que confirma una agenda reformista relevante en el ámbito laboral.

Aunque el documento no desarrolla el detalle íntegro de todas las iniciativas laborales, el Plan evidencia una previsión de reformas reglamentarias y legales en materia de:

Relaciones laborales y empleo.

Regulación del trabajo y políticas activas de empleo.

Igualdad y protección de personas trabajadoras en ámbitos específicos.

Coordinación con normativa europea y con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

Seguridad Social y pensiones

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones impulsará diez reales decretos en 2026.

Entre las medidas más relevantes destacan:

a) Reforma de la jubilación flexible y compatibilidad trabajo-pensión

Se prevé un real decreto sobre jubilación flexible y compatibilidad de la pensión contributiva con el trabajo, con el objetivo de desarrollar las modificaciones introducidas por el RDL 11/2024 y adaptar el régimen del complemento económico por demora de jubilación. La medida busca mejorar la compatibilidad entre empleo y pensión y revisar incentivos al retraso de la jubilación.

b) Cambios en afiliación, altas, bajas y cotización

Se anuncia una modificación del Reglamento General de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en Seguridad Social, así como del Reglamento General de Recaudación, con especial impacto en obligaciones empresariales de comunicación a la TGSS. Entre los objetivos figura la ampliación de plazos de comunicación de bajas y variaciones de datos de trabajadores por cuenta ajena.

c) Inclusión de nuevos colectivos en Seguridad Social

Se regulan o amplían coberturas para determinados colectivos:

Personas acogedoras especializadas de dedicación exclusiva, mediante su inclusión en el sistema de Seguridad Social.

Ministros de culto de la Iglesia Ortodoxa Rumana, incorporando cobertura al Régimen General y reconocimiento de periodos anteriores como cotizados.

d) Jubilación y cómputo de cotizaciones

El Plan prevé normas para:

Aplicar coeficientes reductores de edad de jubilación a miembros de la Policía Nacional encuadrados en el Régimen General, en ejecución de jurisprudencia del Tribunal Supremo.


Declarar computables como cotizados periodos de actividad de deportistas profesionales anteriores a su integración en el Régimen General.

Reconocer como cotizados determinados periodos de inclusión en la Mutualidad de Futbolistas Españoles anteriores a 1980.

e) Pensiones 2027

Se aprobará el habitual real decreto de revalorización de pensiones y limitación de cuantías máximas, aplicable al ejercicio 2027, con impacto en Seguridad Social, clases

Fecha: 01/06/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 4/10
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	 GLEZCO [®] asesores y consultores

pasivas y otras prestaciones públicas.

Igualdad con impacto laboral

En el ámbito de igualdad aparecen iniciativas coprotagonizadas por el Ministerio de Trabajo, orientadas a reforzar marcos regulatorios de protección e igualdad en el empleo, aunque el detalle no figura completo en el extracto disponible.



4. FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA PARA EL PERSONAL DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

La Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), tiene por objeto regular las actividades de formación en prevención de riesgos laborales que deben realizar las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar, así como establecer el sistema de autoevaluación y el procedimiento de certificación de dicha formación. Se dicta en desarrollo del Real Decreto 893/2024, que reconoció el derecho de este colectivo a una protección eficaz en materia de seguridad y salud y a recibir formación preventiva específica.

Esta resolución entró en vigor el pasado 16 de mayo y detallamos, a continuación, sus aspectos principales.

Actividades de formación

La formación preventiva se estructura en siete actividades, definidas conforme al mapa de riesgos generales y específicos elaborado por el INSST:

- a) Tarea de limpieza.
- b) Servir y preparar comidas y bebidas.
- c) Conducción de vehículos.
- d) Cuidado de personas.
- e) Trabajo nocturno o en régimen interno.
- f) Trato con mascotas.
- g) Trabajos de jardinería.

La resolución destaca que las cinco primeras son las de mayor relevancia.

Cómo se imparte la formación

Las actividades formativas se desarrollarán a través de la plataforma elearning eFundae, gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Esta formación debe recibirse, con carácter general, en el momento de la contratación, es única, aunque se trabaje para varias personas empleadoras y, si existen riesgos excepcionales, deberá impartirse formación complementaria a cargo del empleador.

Proceso de autoevaluación

La resolución exige que cada actividad formativa incorpore un proceso de autoevaluación para comprobar el aprendizaje.


Se prevén controles de seguimiento en cada actividad. Dichos controles permiten verificar los resultados del aprendizaje. La autoevaluación se realiza dentro de la propia plataforma eFundae.

Certificación

La resolución diferencia dos niveles:

- Habrá certificado de participación cuando la persona participante haya

Fecha: 01/06/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 5/10
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

realizado al menos el 75 % de los controles periódicos de seguimiento.

- Habrá diploma de aprovechamiento cuando, además de cumplir ese nivel de seguimiento, obtenga una evaluación positiva en el 75 % de los controles.

Ambos documentos deberán reflejar, como mínimo, la denominación de la acción formativa, sus contenidos, duración y fecha de expedición, y se pondrán a disposición de la persona participante en la plataforma una vez finalizada la formación.



5. CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD EN CONTRATOS TEMPORALES NO FRAUDULENTOS

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en su sentencia nº 330/2026, de 27 de marzo, ha establecido que, en casos de contratos temporales sucesivos, celebrados sin fraude de ley, la antigüedad laboral debe computarse desde el inicio del primer contrato temporal, siempre que las interrupciones entre contratos no sean significativas en relación con el total del periodo trabajado, aplicando la doctrina de la unidad esencial del vínculo.

Hechos relevantes

El trabajador prestó servicios para la empresa mediante cinco contratos temporales entre 1988 y 1995, con interrupciones de diversa duración (36 días, más de tres meses, casi tres meses y nueve meses), seguido de un contrato indefinido desde 1995. Reclamó el reconocimiento de antigüedad desde el primer contrato temporal, descontando solo algunas interrupciones, mientras la empresa reconocía antigüedad desde 1990. Se aplicó el artículo 24 del X Convenio Colectivo de la empresa, en su redacción original, y se discutió la aplicación de la doctrina de la unidad esencial del vínculo para computar la antigüedad.

Alegaciones de las partes

La persona trabajadora solicita el reconocimiento de la antigüedad desde el inicio del primer contrato temporal, descontando solo ciertos periodos de interrupción, basándose en la doctrina de la unidad esencial del vínculo y el convenio colectivo aplicable.

La empresa reconoce antigüedad desde diciembre de 1990 y se opone a computar la antigüedad desde el primer contrato temporal, alegando que las interrupciones rompen la continuidad del vínculo laboral.

Fallo del Tribunal


El TS da la razón al trabajador, considerando que las interrupciones entre contratos temporales no son significativas en relación con el total del periodo trabajado, y que no existe fraude en la contratación temporal sucesiva.

Se aplica la doctrina de la unidad esencial del vínculo y el convenio colectivo de la empresa, reconociendo la antigüedad desde el primer contrato temporal, descontando únicamente los periodos de interrupción específicos indicados. Se estima el recurso de casación para unificación de doctrina, se casan y anulan las sentencias previas que desestimaron la demanda, y se revoca la decisión anterior para reconocer la antigüedad conforme a lo solicitado por el trabajador.

Relevancia

La sentencia clarifica la aplicación de la doctrina de la unidad esencial del vínculo en

Fecha: 01/06/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 6/10
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

supuestos de contratos temporales sucesivos sin fraude, estableciendo que interrupciones de hasta nueve meses pueden no ser significativas para romper la continuidad del vínculo laboral, siempre que representen un porcentaje pequeño respecto al total del periodo trabajado.



6. CONVENIOS COLECTIVOS


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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Empresas de Seguridad	Convenio colectivo	BOE	18/04/2026
Autoescuelas	Convenio colectivo	BOE	18/04/2026
Industrias Lácteas y sus Derivados	Revisión salarial	BOE	22/04/2026
Grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y Similares (Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia)	Revisión salarial	BOE	24/04/2026
Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública	Revisión salarial	BOE	24/04/2026
Empresas de Publicidad	Revisión salarial	BOE	01/05/2026
Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos	Revisión salarial	BOE	01/05/2026
Industrias de Pastas Alimenticias	Convenio colectivo	BOE	01/05/2026
Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones	Revisión salarial	BOE	02/05/2026
Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y Comercio Exclusivista de los mismos materiales	Convenio colectivo	BOE	02/05/2026
Derivados del Cemento	Revisión salarial	BOE	09/05/2026
Construcción	Acuerdo	BOE	12/05/2026


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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
A Coruña	Transporte de mercancías por carretera	Revisión salarial	BOP	17/04/2026
A Coruña	Transporte de viajeros en autobús por carretera	Convenio colectivo extraestatutario	BOP	12/05/2026
Alicante	Tintorerías, lavanderías y limpieza de ropas	Revisión salarial	BOP	21/04/2026
Alicante	Autoridad Portuaria de Alicante	Plan de igualdad	BOP	06/05/2026
Alicante	Transporte de mercancías por carretera	Revisión salarial	BOP	11/05/2026


Fecha: 01/06/2026	Departamento Laboral y RRHH	Realizado por: MII	Página 7/10
----------------------	--------------------------------	-----------------------	----------------

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Andalucía	Profesorado de religión	Acuerdo	BOJA	16/04/2026
Aragón	Limpieza de centros sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud	Revisión salarial	BOA	24/04/2026
Asturias	Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y análisis clínicos	Corrección de errores	BOPA	24/04/2026
Badajoz	Comercio de la madera, el mueble y la marquetería	Revisión salarial	DOE	28/04/2026
Badajoz	Comercio de alimentación mayor y menor	Convenio colectivo	DOE	28/04/2026
Badajoz	Comercio del metal	Convenio colectivo	DOE	28/04/2026
Badajoz	Comercio textil	Convenio colectivo	DOE	05/05/2026
Badajoz	Comercio del calzado, artículos de piel y viaje	Convenio colectivo	DOE	08/05/2026
Baleares	Vigilancia acuática y socorrismo	Convenio colectivo	BOIB	16/04/2026
Barcelona	Industria siderometalúrgica	Revisión salarial	BOP	27/04/2026
Cádiz	Establecimientos sanitarios de carácter privado	Revisión salarial	BOP	11/05/2026
Cantabria	Industria siderometalúrgica	Acuerdo	BOCA	11/05/2026
Castellón	Transporte de viajeros por carretera y urbanos	Revisión salarial	BOP	23/04/2026
Castilla y León	Servicios educativos, extraescolares y socioculturales	Convenio colectivo	BOCL	29/04/2026
Cataluña	Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo	Acuerdo	DOGC	27/04/2026
Cataluña	Aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos	Prórroga y revisión salarial	DOGC	29/04/2026
Cataluña	Cueros, repujados, marroquinería y similares	Revisión salarial	DOGC	07/05/2026
Cataluña	Cava y vinos espumosos	Revisión salarial	DOGC	12/05/2026
Cataluña	Oficinas y despachos	Convenio colectivo	DOGC	14/05/2026
Comunidad Valenciana	Laboratorios de prótesis dental (Valencia y Castellón)	Revisión salarial	DOGV	15/05/2026
Córdoba	Metal	Acuerdo	BOP	14/05/2026
Galicia	Empresas organizadoras del juego del bingo	Revisión salarial	DOG	17/04/2026
Granada	Agua para riego	Convenio colectivo	BOP	23/04/2026
Guadalajara	Construcción y obras públicas	Convenio colectivo	BOP	15/05/2026

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Huelva	Industrias vinícolas	Convenio colectivo	BOP	23/04/2026
Huelva	Sanidad privada	Convenio colectivo	BOP	23/04/2026
Huelva	Comercio único	Convenio colectivo	BOP	24/04/2026
Jaén	Industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna	Convenio colectivo	BOP	08/05/2026
La Rioja	Oficinas y despachos	Extensión	BOR	04/05/2026
La Rioja	Derivados del cemento	Convenio colectivo	BOR	15/05/2026
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales	Revisión salarial	BOP	17/04/2026
Lleida	Comercio al detalle de ópticas	Convenio colectivo	BOP	22/04/2026
Lleida	Transporte de viajeros por carretera	Convenio colectivo	BOP	28/04/2026
Lleida	Comercio en general	Acuerdo	BOP	07/05/2026
Lugo	Ebanistería y afines	Revisión salarial	BOP	13/05/2026
Madrid	Depuración de aguas residuales y cauces fluviales	Corrección de errores	BOCM	18/04/2026
Madrid	Comercio de óptica al detalle y talleres anejos	Revisión salarial	BOCM	01/05/2026
Madrid	Oficinas y despachos	Revisión salarial	BOCM	01/05/2026
Madrid	Centros docentes privados concertados (Programa Accede)	Acuerdo	BOCM	14/05/2026
Málaga	Transporte de viajeros de servicios discrecionales, regulares temporales, regulares de servicio especial y transporte turístico	Revisión salarial	BOP	07/05/2026
Melilla	Ayuda a domicilio	Convenio colectivo	BOME	12/05/2026
Navarra	Comercio de alimentación	Revisión salarial	BON	28/04/2026
Navarra	Limpieza de edificios y locales	Revisión salarial	BON	05/05/2026
Navarra	Comercio de ganadería	Revisión salarial	BON	05/05/2026
País Vasco	Restauración colectiva	Convenio colectivo	BOPV	13/05/2026
Palencia	Comercio del metal	Convenio colectivo	BOP	04/05/2026
Pontevedra	Construcción	Revisión salarial	BOP	23/04/2026
Pontevedra	Comercio vario	Convenio colectivo	BOP	14/05/2026

DOCUMENTO	TÍTULO DOCUMENTO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
06-26	Informe de novedades laborales junio 2026	

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Salamanca	Confitería, pastelería y bollería	Revisión salarial	BOP	30/04/2026
Santa Cruz de Tenerife	Hostelería	Acuerdo	BOP	29/04/2026
Sevilla	Construcción y obras públicas	Acuerdo	BOP	16/04/2026
Sevilla	Manipulación, envasado, comercialización al por mayor y exportación de frutas y sus derivados industriales	Convenio colectivo	BOP	21/04/2026
Sevilla	Confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrones	Revisión salarial	BOP	08/05/2026
Sevilla	Limpiezas de edificios y locales	Acuerdo	BOP	08/05/2026
Sevilla	Aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas	Revisión salarial	BOP	15/05/2026
Tarragona	Distribuidores de GLP	Convenio colectivo	BOP	06/05/2026
Tarragona	Transportes de viajeros por carretera	Corrección de errores	BOP	07/05/2026
Tarragona	Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería	Revisión salarial	BOP	12/05/2026
Valencia	Transportes de mercancías por carretera, logística y mensajerías	Acuerdo	BOP	08/05/2026
Valladolid	Oficinas y despachos	Convenio colectivo	BOP	16/04/2026
Valladolid	Derivados del cemento	Convenio colectivo	BOP	29/04/2026
Valladolid	Fabricantes y expendedoras de panadería	Convenio colectivo	BOP	11/05/2026
Zamora	Actividades agropecuarias	Convenio colectivo	BOP	04/05/2026
Zamora	Metal comercio	Acuerdo	BOP	15/05/2026
Zamora	Metal industria	Acuerdo	BOP	15/05/2026
Zamora	Comercio alimentación	Acuerdo	BOP	15/05/2026
Zaragoza	Comercio del mueble	Corrección de errores	BOP	18/04/2026
Zaragoza	Mayoristas, asentadores y detallistas de pescado	Convenio colectivo	BOP	09/05/2026
Zaragoza	Panadería	Revisión salarial	BOP	13/05/2026