

SUMARIO

- 1. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.**
- 2. CAMBIOS EN EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARA 2026.**
- 3. NULIDAD DE UN DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD SOBREVENIDA.**
- 4. SELLO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL.**
- 5. OBLIGACIONES LABORALES DERIVADAS DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

El Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, publicado en el BOE el 24 de diciembre de 2025, prorroga determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

Entre otras materias, se aprueban medidas urgentes en materia de Seguridad Social y aspectos laborales vinculados a la protección económica de personas trabajadoras y del sistema de Seguridad Social.

Revalorización y límite de las pensiones

El RDL establece una revalorización general del 2,7% de las pensiones para 2026 con el objetivo de garantizar el poder adquisitivo de los pensionistas ante la inflación prevista. Esta actualización se aplica a las pensiones contributivas del Sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas, garantizando que las cuantías no pierdan valor real con respecto al año anterior.

Desde el 1 de enero de 2026 y hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado causadas en 2026 será de 3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales.

Actualización del tope máximo y mínimo de las bases de cotización

Para el ejercicio 2026 y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las bases mínimas de cotización se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto y las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fija en 5.101,20 euros mensuales.

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y cuota adicional de solidaridad

El decreto actualiza los tipos de cotización asociados al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que grava rentas más altas para reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, situándolos en un 0,90%. Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y persona trabajadora, el 0,75% será a cargo de la empresa y el 0,15% a cargo de la persona trabajadora.

Desde el 1 de enero de 2026, la cotización adicional de solidaridad se determinará aplicando los siguientes tipos de cotización sobre las retribuciones:

- a) El 1,15% a la parte de la retribución comprendida entre 5.101,21 euros y 5.611,32 euros, siendo el 0,96% a cargo de la empresa y el 0,19% a cargo de la persona trabajadora.
- b) El 1,25% a la parte de la retribución comprendida entre 5.611,33 euros y 7.651,80 euros, siendo el 1,04% a cargo de la empresa y el 0,21% a cargo de la persona trabajadora.
- c) El 1,46% a la parte de la retribución que supere los 7.651,80 euros, siendo el 1,22% a cargo de la empresa y el 0,24% a cargo de la persona trabajadora.

Prórroga del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

Se prorroga la cuantía del SMI de 2025 hasta que se acuerde y fije para 2026, evitando vacíos normativos y asegurando que el SMI siga vigente en el inicio del próximo año.

2. CAMBIOS EN EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARA 2026.

A partir del 1 de enero de 2026 regirán nuevas formas sobre la determinación de la base reguladora para el **cálculo de la pensión de jubilación**.

Los cambios relativos a este punto se introdujeron por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, pero empiezan a tener efectos el próximo mes de enero de 2026. A continuación, explicamos los más importantes:

Ampliación del periodo de cálculo de la base reguladora

Hasta el 1 de enero de 2026, la cuantía de la pensión de jubilación se calculaba tomando en consideración los salarios y las bases de cotización de los 25 años (300 meses) anteriores al hecho causante. Conforme al nuevo sistema de cálculo, del periodo de 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo a la jubilación, se tomarán las 324 bases de cotización de mayor importe.

Pero se ha establecido una implantación progresiva, por la que se irán tomando en consideración más meses para el cálculo de la pensión de jubilación hasta llegar a dichas 324 bases en 2037.

En concreto, en el periodo de 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026, se tomarán las 302 bases de cotización más elevadas de los 304 meses anteriores a la jubilación, lo que obliga a revisar las cotizaciones de los 25 años y 4 meses anteriores a la jubilación. A partir de ahí, se tendrán, año a año, gradualmente, cada vez más meses en cuenta para este cálculo hasta alcanzar, el 1 de enero de 2037, los 27 años (324 meses) anteriores al hecho causante.

Ahora bien, el real decreto prevé otro régimen transitorio por el que, dependiendo de cuando se jubile la persona, le será de aplicación el anterior o el nuevo sistema, según le sea más favorable. Así, por ejemplo, a quienes se jubilen después de 31 de diciembre de 2025 y antes de 31 de diciembre de 2040, continuará siéndoles de aplicación el actual régimen si es más favorable que el vigente en la fecha en la que se cause la pensión.

Integración de las lagunas de cotización

También desde el 1 de enero de 2026, la normativa permite suplir en parte las llamadas lagunas de cotización, esto es, los periodos en los que la cotización del solicitante se ha interrumpido.

Si en el periodo que ha de tomarse en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación hubiese 48 meses o menos no cotizados por no haber tenido obligación de cotizar, se integrarán con la base mínima de cotización. El resto de los meses (49 en adelante) se integrarán con el 50 % de dicha base mínima.

Además, se introduce una medida especial de integración de lagunas mientras sea superior al 5 % la brecha de género en las pensiones contributivas, entendida como “el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por las mujeres respecto del importe de las pensiones causadas por los hombres”.

Así, hasta que no baje de ese umbral la citada brecha, para el cálculo de la pensión de jubilación de las trabajadoras, los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde el mes 49 hasta el mes 60, se integrarán con el 100 % de la base mínima de cotización. A partir del mes 61, se integrarán con una cotización que se corresponda con el 80 % de la base mínima hasta el mes 84. Los hombres también podrán acogerse a este beneficio si tuviesen hijos nacidos o adoptados y tuviesen lagunas de cotización cercanas al nacimiento o adopción.

Esta facilitación de las condiciones para poder percibir una pensión de jubilación más elevada genera, sin duda, un mayor coste para la Seguridad Social. Ello obliga a recordar que también veremos incrementos en cotizaciones a la Seguridad Social.

3. NULIDAD DE UN DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD SOBREVENIDA.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante su sentencia 1152/2025, de 27 de noviembre, ha desestimado el recurso de unificación de doctrina interpuesto por la empresa demandada.

En el caso analizado, el trabajador venía prestando servicios en la empresa desdemandada desde 2005. Tras un largo período de incapacidad temporal y alta médica sin reconocimiento de incapacidad permanente por el INSS, es declarado no apto para su puesto por el servicio de prevención. Ante esta situación y tras analizar su estructura organizativa, la empresa concluye que no solo resulta imposible la adecuación de su puesto de trabajo a las limitaciones que padece, sino que a su vez no existe vacante compatible alguna con sus capacidades que permita su reubicación.

Dadas las circunstancias descritas, la empresa considera que las mismas se configuran como impositivas para la continuación de su actividad laboral, por lo que extinguen su contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida de conformidad con lo previsto en el artículo 52.a) del Estatuto de los trabajadores.

El juzgado de instancia declaró improcedente el despido, y la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco revocó esta decisión declarando la nulidad del despido por discriminación por discapacidad y condenando a la readmisión y al pago de indemnización por daño moral. Esta sentencia fue impugnada por la empresa, que presentó recurso de casación para la unificación de doctrina fundamentado en dos motivos. El primero en el que solicita que se revoque la declaración de nulidad del despido, denuncia infracción de los artículos 52.1.a y 53.4 ET, con relación a los artículos 22, 31 y 32 LPRL y con doctrina del TJUE y jurisprudencia de esta Sala que cita. El segundo motivo, aunque no se indique, es claramente subsidiario del anterior dado que se dedica a combatir la indemnización derivada de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad que sustenta la declaración de nulidad del despido. Denuncia, a la efecto, infracción de los artículos 183 y 179.3 LRJS con relación a los artículos 8.12, 39.6 y 40.1.c LISOS.

El Tribunal Supremo desestima el recurso empresarial y confirma la nulidad del despido, razonando que:

- La discapacidad, a efectos antidiscriminatorios, no exige una declaración administrativa formal de incapacidad permanente.
- Una limitación física de larga duración que dificulta gravemente el desempeño profesional puede equipararse a discapacidad.
- El despido basado en esa situación, sin adoptar ajustes razonables ni intentar adaptación del puesto, constituye discriminación por razón de discapacidad (art. 14 CE y Ley 15/2022).
- La empresa no puede ampararse exclusivamente en un informe de "no apto" del servicio de prevención si no acredita actuaciones reales de adaptación o mantenimiento del empleo.

Sobre la contradicción alegada, la Sala de lo Social considera que no existen fallos contradictorios como exige en todo caso el art 219 LRJS cuando vincula la viabilidad del recurso no solo a la igualdad sustancial en los hechos y en los fundamentos, sino que exige también la existencia de pronunciamientos contradictorios en las sentencias comparadas; procediendo recordar en relación con esta cuestión la reiterada doctrina de esta Sala relativa a que la exigencia de la contradicción se produzca entre los pronunciamientos comparados, siendo inaceptable la que solo concurre en relación con las doctrinas que en cada una de las sentencias se pueda mantener.

4. SELLO PARA LA ECONOMÍA SOCIAL.

La Orden TES/1494/2025, de 25 de noviembre, por la que se publica el Sello para la Economía Social, tiene por objeto crear y hacer público el "Sello para la Economía Social", un distintivo oficial promovido por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para identificar y dar mayor visibilidad a las entidades que forman parte de la economía social en España.

Finalidad del Sello

- Reconocer y visibilizar el impacto social, económico y territorial positivo de las entidades de la economía social.
- Facilitar su identificación por la ciudadanía, empresas, personas consumidoras y administraciones públicas.
- Reforzar el ecosistema de la economía social en el marco de la Ley 5/2011, la Estrategia Española de Economía Social 2023-2027 y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

Publicación y naturaleza jurídica

- El Sello se publica oficialmente con un logotipo propio.
- No tiene carácter prescriptivo ni regulador: su uso no genera derechos adicionales ni sustituye obligaciones legales.
- Las entidades deben respetar la normativa vigente, especialmente la Ley General de Publicidad y la Ley de Competencia Desleal.

Entidades que pueden usar el Sello

Pueden utilizarlo, entre otras:

- Cooperativas.
- Sociedades laborales.
- Mutualidades.
- Sociedades agrarias de transformación.
- Otras entidades singulares de economía social.
- Entidades inscritas en registros estatales o autonómicos (con los mecanismos de cooperación previstos).
- Entidades incluidas en el Catálogo de entidades de la economía social, siempre que respeten los principios del artículo 4 de la Ley 5/2011.

Uso del Sello

- Se podrá emplear con fines de comunicación y publicidad, tanto en formato digital como en papel.
- El logotipo estará disponible para su descarga en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

5. OBLIGACIONES LABORALES DERIVADAS DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE.

La Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible establece las condiciones necesarias para que la ciudadanía y las entidades públicas o privadas, puedan disponer de un sistema de movilidad sostenible, justo e inclusivo como herramienta para lograr una mayor cohesión social y territorial, contribuir a un desarrollo económico resiliente y alcanzar los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero y otros contaminantes y mejora de la calidad del aire.

El texto legal incorpora un abanico muy amplio de medidas, entre ellas nuevas obligaciones empresariales en materia de movilidad sostenible al trabajo que permitan reducir el uso mayoritario del vehículo privado, modalidad de transporte que contribuye no solo a la contaminación, sino también a la congestión urbana y al estrés asociado a los atascos.

Empresas obligadas

La nueva legislación no afecta a todas las empresas, sino que se centra en los centros de trabajo con mayor volumen de actividad. Quedan obligadas aquellas empresas que cuenten con:

- Centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras.
- Centros de trabajo con más de 100 trabajadores por turno.

Es importante destacar que, si existen varios centros de trabajo en una misma ubicación, la ley promueve mecanismos de coordinación para implementar soluciones de movilidad de forma conjunta.

¿Cuáles son las nuevas obligaciones?

Elaborar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST) antes del 5 de diciembre de 2027.

El PMST es un documento que las empresas deben elaborar **para organizar y racionalizar los desplazamientos de sus empleados, proveedores y clientes**. El objetivo es doble: reducir las emisiones contaminantes y mejorar la seguridad y calidad de vida de los trabajadores en sus trayectos diarios hacia el centro de trabajo.

¿Qué aspectos se han de tener en cuenta en la elaboración del PMST?

Los PMST deben ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras. En aquellas organizaciones donde no exista dicha representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa. Este planteamiento es similar al que ya se exige para la negociación de los planes de igualdad.

Los PMST deben tener en cuenta la movilidad no solo de los trabajadores, sino también de los proveedores, visitantes y cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Asimismo, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro de trabajo.

Los PMST deben incluir soluciones de movilidad sostenible. La Ley propone varios ejemplos de medidas que se pueden incluir en los planes, como son:

- El impulso de la movilidad activa (fomento de desplazamientos a pie o en bicicleta).
- El uso del transporte colectivo (transporte público u organizado por la empresa).
- La movilidad de bajas emisiones (utilización de vehículos eléctricos o híbridos).
- Soluciones de movilidad compartida (carsharing, motosharing, etc.) y de movilidad colaborativa (carpooling, es decir, compartir desplazamientos entre varios empleados).
- Soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones.
- El teletrabajo, cuando sea posible.
- Medidas para la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo.
- Para aquellas emisiones que no se hayan podido eliminar mediante las medidas anteriores, la empresa podrá articular mecanismos de compensación ambiental.

Otros aspectos relevantes

Con el objetivo de incentivar la movilidad sostenible, la Ley 9/2025 prevé que las organizaciones obligadas puedan ofrecer a sus empleados tarjetas de transporte tramitadas por empresas autorizadas en régimen fiscal favorable, conforme a la normativa vigente del IRPF.

Seguimiento de su aplicación

La Ley 9/2025 no solo exige la creación del plan, sino que garantiza su efectividad mediante un sistema de vigilancia continua y la creación de perfiles responsables dentro de la organización.

Una vez aprobado el plan, las empresas tendrán la obligación de evaluar el grado de cumplimiento de sus medidas. Para ello, se debe elaborar un **informe de seguimiento obligatorio cada dos años**. Este documento servirá para analizar si las actuaciones están dando resultados o si necesitan ser ajustadas para alcanzar los objetivos de sostenibilidad.

Los PMST serán objeto de inscripción en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM), contemplado en el artículo 13 de la Ley, que incluirá un registro específico para éstos que incluirá también los parámetros e indicadores más relevantes de los mismos, según se acuerde en el marco del Foro Territorial de Movilidad Sostenible.

Régimen sancionador

El incumplimiento de la obligación de disponer de un PMST o de no realizar su seguimiento en los plazos previstos se considera una infracción de carácter leve. Las sanciones previstas oscilan entre 101 y 2.000 euros.

Se establece un plazo de prescripción de seis meses tanto para la infracción como para la sanción.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.	CC	BOE 21/11/2025
Construcción.	AC	BOE 10/12/2025

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	Construcción y Obras Públicas.	CE	BOP 27/11/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 2/12/2025
	Hostelería.	AC	BOP 2/12/2025
	Industrias de Rematantes, Aserraderos y Almacenistas de Madera.	CA	BOP 2/12/2025
Albacete	Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas.	RS	BOP 3/12/2025
	Hostelería.	CE	BOP 10/12/2025
Alicante	Mármoles, Piedras y Granitos.	AC	BOP 17/11/2025
	Industrias de Marroquinería y Similares.	RS	BOP 18/11/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP 15/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 15/12/2025
	Industrias Transformadoras Plásticas.	CC	BOP 15/12/2025
Andalucía	Profesorado de Religión al servicio de la Administración Educativa.	AC	BOJA 27/11/2025
Asturias	Empleados de Fincas Urbanas.	SE	BOPA 21/11/2025
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	CC	BOPA 2/12/2025
	Carpintería, Ebanistería y Varios.	CC	BOPA 2/12/2025
	Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera.	CC	BOPA 2/12/2025
	Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera.	CA	BOPA 5/12/2025
	Carpintería, Ebanistería y Varios.	CA	BOPA 5/12/2025
	Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera.	CA	BOPA 5/12/2025
Balears	Hostelería.	AC	BOIB 20/11/2025
	Construcción.	RS	BOIB 13/12/2025
	Limpieza de Edificios y Locales.	AC	BOIB 13/12/2025
	Transporte Regular de Viajeros por Carretera.	AC	BOIB 13/12/2025
Barcelona	Comercio Textil.	AC	BOP 21/11/2025
	Chocolates.	CC	BOP 4/12/2025
	Exhibición Cinematográfica.	AC	BOP 4/12/2025
	Chocolates.	CC	BOP 12/12/2025
Bizkaia	Estaciones de Servicio.	RS	BOB 25/11/2025
	Construcción.	CA	BOP 5/12/2025
Burgos	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 4/12/2025
	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP 4/12/2025

Cataluña	Vigilancia, Salvamento y Socorrismo Acuático Profesional en Espacios Acuáticos Naturales.	AC	DOGC	21/11/2025
	Clubs de Natación.	RS	DOGC	25/11/2025
	Distribución de Mayoristas de Alimentación.	RS	DOGC	1/12/2025
	Empresas de Atención Domiciliaria.	RS	DOGC	4/12/2025
	Preparados Alimentarios y Productos Dietéticos.	CC	DOGC	4/12/2025
	Ciclo Integral del Agua.	AC	DOGV	10/12/2025
	Empresas de Inspección Técnica de Vehículos.	RS	DOGV	12/12/2025
Ceuta	Hostelería.	CC	BOCCE	5/12/2025
Ciudad Real	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	3/12/2025
	Siderometalurgia.	CC	BOP	24/11/2025
	Siderometalurgia.	CE	BOP	4/12/2025
Comunidad Valenciana	Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.	CE	DOGV	20/11/2025
	Bebidas Refrescantes.	CE	DOGV	5/12/2025
Córdoba	Industrias de la Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	26/11/2025
Cuenca	Comercio en General.	AC	BOP	24/11/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	24/11/2025
Girona	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	4/12/2025
Granada	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	28/11/2025
Jaén	Actividades Agropecuarias.	RS	BOP	20/11/2025
La Rioja	Fincas Urbanas.	EX	BOR	21/11/2025
Las Palmas	Limpieza de Edificios y Locales.	RS	BOP	17/11/2025
	Construcción.	CA	BOP	19/11/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CC	BOP	10/12/2025
	Transporte de Mercancías por Carretera.	CE	BOP	10/12/2025
Lleida	Construcción.	CA	BOP	11/12/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	11/12/2025
Lugo	Industrias de Siderometalúrgica.	CA	BOP	13/12/2025
	Primera Transformación de la Madera.	CA	BOP	13/12/2025
Madrid	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOCM	29/11/2025
	Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos.	CC	BOCM	29/11/2025
	Comercio Textil.	AC	BOCM	13/12/2025
	Madera.	CA	BOCM	13/12/2025
Málaga	Comercio.	RS	BOP	18/11/2025
	Limpieza de Aviones Aeropuerto de Málaga.	CC	BOP	2/12/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	CC	BOP	5/12/2025
Murcia	Confitería, Pastelería, Masas Fritas y Turrónes.	CC	BORM	27/11/2025
Navarra	Intervención Social.	RS	BON	18/11/2025
	Industria de la Construcción y Obras Públicas.	CE	BON	18/11/2025
	Acción e Intervención Social.	CC	BON	2/12/2025
	Obradores y Fábricas de Confitería, Pastelería y Repostería.	RS	BON	2/12/2025
	Oficinas y Despachos.	RS	BON	2/12/2025
País Vasco	Empresas Concesionarias de Limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	17/11/2025
	Personal de Acompañamiento de Transporte Escolar y Cuidado de Patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	9/12/2025

Palencia	Transporte de personas por carretera.	AC	BOP	26/11/2025
	Comercio del Metal.	AC	BOP	9/12/2025
	Comercio en General.	AC	BOP	9/12/2025
	Derivados del Cemento.	RS	BOP	15/12/2025
Pontevedra	Almacenistas de la Madera.	CC	BOP	25/11/2025
Salamanca	Actividades de la Construcción.	CA	BOP	11/12/2025
Santa Cruz	Comercio de Bazares.	CE	BOP	12/12/2025
Tenerife	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	15/12/2025
Segovia	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	24/11/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	3/12/2025
Sevilla	Limpieza de Edificios y Locales.	CE	BOP	11/12/2025
Soria	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	26/11/2025
	Industrias Siderometalúrgicas.	CA	BOP	15/12/2025
Tarragona	Construcción.	CA	BOP	15/12/2025
Teruel	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	26/11/2025
	Madera.	CA	BOP	26/11/2025
	Industria Siderometalúrgica.	CA	BOP	15/12/2025
Valencia	Transporte de Viajeros por Carretera.	CC	BOP	18/11/2025
	Comercio de Materiales de Construcción.	CC	BOP	20/11/2025
	Exhibición Cinematográfica.	RS	BOP	20/11/2025
	Industrias de Derivados de los Agrios.	CC	BOP	4/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	AC	BOP	5/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	5/12/2025
Valladolid	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	12/12/2025
	Transportes Mercancías por Carretera.	CA	BOP	28/11/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CC	BOP	5/12/2025
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	15/12/2025
Zamora	Ciclo Integral del Agua.	CC	BOP	1/12/2025
	Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento.	CA	BOP	5/12/2025
Zaragoza	Fincas Urbanas.	AC	BOP	22/11/2025
	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP	12/12/2025
	Industrias de la Madera.	CA	BOP	12/12/2025
	Derivados del Cemento.	CA	BOP	15/12/2025

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**