

SUMARIO

1. ACCESO DE LA ITSS AL CENTRO DE TRABAJO UBICADO EN EL DOMICILIO SOCIAL DE LA EMPRESA.
2. DESPIDO DISCIPLINARIO SIN TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA.
3. REFORMA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
4. SALARIOS DE TRAMITACIÓN.
5. RECLAMACIÓN DE DIFERENCIAS SALARIALES: DESARROLLO DE FUNCIONES COMUNES AL GRUPO.
6. CONVENIOS COLECTIVOS.

1. ACCESO DE LA ITSS AL CENTRO DE TRABAJO UBICADO EN EL DOMICILIO SOCIAL DE LA EMPRESA

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en sentencia de 14 de abril de 2026, ha resuelto el recurso de casación, anulando la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana y declara que la entrada practicada por la Inspección de Trabajo y la Policía Nacional carecía de fundamento normativo y vulneró el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio del artículo 18.2 de la Constitución (CE).

En el caso analizado, la Inspección de Trabajo, auxiliada por la Policía Nacional, accedió sin autorización judicial a una nave industrial perteneciente a una sociedad mercantil. El inmueble constituía simultáneamente el domicilio social de la empresa y su centro de trabajo.

La actuación inspectora estaba relacionada con trabajadores de otra sociedad. Durante la entrada no se practicó registro ni se intervinieron documentos o archivos físicos o informáticos.

El TSJ de la Comunidad Valenciana consideró que no se había vulnerado la inviolabilidad del domicilio porque la actuación se había limitado a la zona de trabajo y no se había examinado documentación.

Tras el recurso presentado, el Tribunal Supremo debía determinar si la Inspección de Trabajo puede entrar, sin consentimiento ni autorización judicial:

- En un centro de trabajo no abierto al público que coincide con el domicilio social de una sociedad mercantil.
- Si la entrada sigue siendo constitucionalmente legítima cuando no se practica registro ni se aprehenden documentos.

La controversia se centra en la relación entre el artículo 18.2 de la CE y el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el cuerpo de la sentencia, el Tribunal Supremo recuerda que las personas jurídicas también son titulares del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, aunque con un alcance más limitado que las personas físicas.

En las sociedades mercantiles quedan protegidos los espacios:

- En los que se ejerce la dirección de la entidad.
- Que resultan indispensables para desarrollar su actividad sin intromisiones externas.
- En los que se custodian documentos, archivos u otros soportes reservados frente a terceros.

El artículo 13.1 de la Ley 23/2015 exige expresamente autorización judicial cuando el centro de trabajo coincide con el domicilio de una persona física, pero guarda silencio respecto de las personas jurídicas. Para el Tribunal Supremo, ese silencio no excluye la protección constitucional: la exigencia de autorización judicial deriva directamente del artículo 18.2 de la CE.

Por tanto, la entrada en el domicilio de una persona jurídica requiere, en principio, consentimiento válido de su titular o autorización judicial previa.

La Sala rechaza que solo exista vulneración cuando se realiza un registro o se examina documentación. El artículo 18.2 CE emplea la expresión «**entrada o registro**», por lo que la garantía constitucional protege frente a ambas actuaciones de forma autónoma. La autorización judicial debe ser previa a la entrada, no solicitarse únicamente cuando, una vez dentro, los funcionarios decidan revisar o intervenir archivos.

En consecuencia, la ausencia de registro documental no subsana ni legitima una entrada domiciliaria efectuada sin consentimiento ni autorización judicial.

Cuando un mismo inmueble funciona simultáneamente como domicilio social y centro de trabajo, la mera entrada de la Inspección de Trabajo requiere autorización judicial previa.

El Supremo admite una posible excepción, que deberá valorarse según las circunstancias concretas, cuando concurren conjuntamente estas condiciones:

- Exista una separación física apreciable entre la zona protegida como domicilio social u oficinas y la zona destinada exclusivamente a centro de trabajo.
- La autoridad informe previamente de que su actuación se limitará únicamente a la zona laboral no domiciliaria.

En el caso analizado no se acreditó esa separación ni se comunicó previamente que la inspección quedaría limitada a una zona concreta.

Esta sentencia limita las facultades de entrada inmediata de la Inspección de Trabajo cuando el centro inspeccionado tiene carácter de domicilio constitucionalmente protegido.

A partir de esta doctrina:

- La condición de centro de trabajo no elimina automáticamente la protección domiciliaria.
- La autorización judicial puede ser exigible también respecto de sociedades mercantiles.
- No basta con alegar que no se revisaron documentos.
- La Administración debe delimitar previamente el espacio al que pretende acceder.
- Corresponde comprobar si existe una separación física real entre las oficinas protegidas y las zonas puramente productivas.

La resolución refuerza la necesidad de que las empresas identifiquen y delimiten físicamente las zonas destinadas a dirección, administración y archivo frente a las áreas estrictamente productivas o abiertas a la actividad inspectora.

2. DESPIDO DISCIPLINARIO SIN TRÁMITE DE AUDIENCIA PREVIA

El TSJ de Cantabria, en sentencia de 30 de enero de 2026, resuelve un recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, confirmando la sentencia de instancia que declaró procedente su despido disciplinario. La resolución ha adquirido relevancia porque analiza el alcance del deber de audiencia previa al trabajador antes de un despido disciplinario tras la doctrina fijada por el Tribunal Supremo a finales de 2024.

La controversia surgió a raíz de un despido disciplinario producido el 4 de febrero de 2025, después de que el Tribunal Supremo hubiera establecido, con carácter general, la necesidad de conceder audiencia previa al

trabajador conforme al artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT antes de imponer un despido disciplinario. La cuestión principal consistía en determinar si la ausencia de ese trámite convertía automáticamente el despido en improcedente.

Según los hechos descritos en la resolución, un trabajador con funciones comerciales descargó 475.163 registros correspondientes a más de 16.000 clientes desde la base de datos de la empresa. El sistema detectó la operación como una posible brecha de seguridad; la empresa requirió inmediatamente la devolución de los dispositivos utilizados y el trabajador reconoció la descarga. Ese mismo día fue despedido sin haberse tramitado una audiencia previa formal.

El tribunal confirma la sentencia de instancia que declaró procedente el despido disciplinario del trabajador. Se fundamenta en la valoración conjunta de la prueba documental, testifical y el reconocimiento del trabajador, que acreditan la descarga masiva no autorizada de datos confidenciales, incumpliendo la buena fe contractual y generando un riesgo potencial para la empresa en materia de protección de datos. Se rechazan las alegaciones de indefensión y vulneración de derechos procesales, considerando que la ausencia de audiencia previa está justificada por la urgencia y gravedad de los hechos.

Esta resolución establece un importante antecedente estableciendo que la exigencia de audiencia previa no se interpreta necesariamente como un requisito cuya omisión determine siempre la improcedencia del despido.

3. REFORMA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Consejo de Ministros aprobó a finales de abril el Anteproyecto de Ley de reforma de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, una iniciativa que pretende adaptar el sistema preventivo español a los cambios producidos en el mundo del trabajo durante las últimas décadas. La propuesta constituye la revisión más profunda de la normativa preventiva desde su aprobación hace más de treinta años y responde a la necesidad de afrontar nuevos riesgos derivados de la transformación tecnológica, los cambios demográficos, la organización del trabajo y el impacto del cambio climático.

Uno de los aspectos más destacados de la reforma es la incorporación expresa de la salud mental dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales. Aunque los riesgos psicosociales ya venían siendo objeto de atención por parte de la jurisprudencia y de la Inspección de Trabajo, el anteproyecto los integra de forma explícita en el sistema preventivo, reconociendo que los daños derivados del trabajo pueden manifestarse no solo en el plano físico, sino también en el emocional, cognitivo o social.

La futura norma también introduce importantes novedades en relación con los efectos del cambio climático sobre las condiciones de trabajo. Las empresas deberán evaluar y gestionar los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos, temperaturas extremas y otras circunstancias ambientales que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Esta medida cobra especial relevancia en sectores como la construcción, la agricultura, la logística o los servicios desarrollados al aire libre.

Otro de los pilares de la reforma es el refuerzo de la evaluación de riesgos. El texto prevé que las evaluaciones se realicen mediante visitas presenciales a los centros de trabajo y que contemplen de forma específica factores ergonómicos, organizativos y psicosociales. Con ello se pretende superar enfoques meramente documentales y fomentar una prevención más cercana a la realidad de cada actividad empresarial.

La perspectiva de género adquiere igualmente un papel protagonista. El anteproyecto exige que las actuaciones preventivas tengan en cuenta las diferencias biológicas y sociales que pueden influir en la exposición a los riesgos laborales. Asimismo, se incorporan referencias expresas a la edad, al estado de salud y a otras circunstancias personales que puedan requerir medidas preventivas adaptadas.

La protección frente a situaciones de violencia y acoso en el entorno laboral también se ve reforzada. El texto incluye de forma expresa el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el ciberacoso y otras conductas que puedan afectar a la integridad física o psicológica de las personas trabajadoras. Además, se contempla la necesidad de evaluar los riesgos derivados del uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial en la organización del trabajo.

En materia de vigilancia de la salud, la reforma apuesta por una visión más amplia, combinando el seguimiento individual de la salud de cada trabajador con herramientas de vigilancia colectiva que permitan detectar tendencias, patologías emergentes y factores de riesgo que afecten a grupos de trabajadores.

También se introducen cambios relevantes en la organización preventiva de las empresas. Entre ellos destaca la reducción del umbral que obliga a disponer de un servicio de prevención propio y la limitación de los supuestos en los que el empresario puede asumir personalmente la actividad preventiva. Paralelamente, se crea la figura del agente territorial de prevención, concebida como un instrumento de apoyo para pequeñas y medianas empresas.

Desde la perspectiva empresarial, la futura reforma supondrá la necesidad de revisar evaluaciones de riesgos, protocolos preventivos, planes de formación y sistemas de vigilancia de la salud. Especial atención requerirá la gestión de los riesgos psicosociales y climáticos, ámbitos que previsiblemente concentrarán buena parte de las actuaciones inspectoras en los próximos años.

Aunque el texto todavía debe superar la fase de tramitación parlamentaria antes de su aprobación definitiva, todo apunta a que las organizaciones deberán prepararse para un modelo preventivo más exigente, transversal y adaptado a los nuevos desafíos del mercado laboral. La prevención de riesgos laborales deja así de centrarse exclusivamente en la seguridad física para convertirse en una herramienta integral de protección de la salud y bienestar de las personas trabajadoras.

4. SALARIOS DE TRAMITACIÓN

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de seis de mayo de 2026, resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se debate si los salarios de tramitación reconocidos a una trabajadora tras un procedimiento de despido deben abonarse en importe íntegro (bruto) o si, por el contrario, procede practicar previamente las correspondientes retenciones por IRPF y las deducciones por cotizaciones a la Seguridad Social.

La controversia surge después de que el TSJ de Canarias reconociera a la trabajadora una cantidad en concepto de salarios de tramitación sin aplicar dichos descuentos. Frente a ello, la entidad empleadora interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina.

El Alto Tribunal estima el recurso y reitera su doctrina consolidada, recordando que los salarios de tramitación tienen naturaleza salarial y, por tanto, están sujetos a las mismas obligaciones fiscales y de cotización que cualquier salario ordinario. En consecuencia, cuando se produzca su abono deben practicarse las retenciones y deducciones legalmente exigibles.

La sentencia destaca que la ejecución de una resolución judicial no puede agravar la posición económica del empleador obligándole a asumir cantidades que legalmente corresponden al trabajador. Si no se efectuaran las retenciones y descuentos obligatorios, el empresario seguiría siendo responsable frente a la Administración Tributaria y a la Tesorería General de la Seguridad Social por importes que debieron ser detraídos del salario, generándose además posibles recargos, intereses y sanciones.

Asimismo, el Alto Tribunal precisa que esta obligación subsiste con independencia del momento en que se materialice el pago de los salarios de tramitación, ya sea en ejecución de sentencia, en ejecución de un acuerdo alcanzado en conciliación judicial o mediante cualquier otro mecanismo procesal.

Por todo ello, el Tribunal Supremo casa y anula la sentencia del TSJ de Canarias y confirma la resolución de instancia, declarando procedente la práctica de las retenciones de IRPF y de las deducciones correspondientes a la cuota obrera de la Seguridad Social sobre los salarios de tramitación reconocidos a la trabajadora.

La sentencia enfatiza y reafirma que los salarios de tramitación son retribuciones sujetas a las obligaciones legales de deducción y aportación en concepto de IRPF y Seguridad Social, incluso cuando su abono se produce mediante acuerdo o ejecución judicial, consolidando la doctrina según la cual los pagos judiciales deben respetar las cargas fiscales y de Seguridad Social para evitar responsables y mantener la equidad entre las partes.

5. RECLAMACIÓN DE DIFERENCIAS SALARIALES: DESARROLLO DE FUNCIONES COMUNES AL GRUPO

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia del pasado ocho de mayo, estima el recurso interpuesto por RENFE Fabricación y Mantenimiento, S.A. y revoca la sentencia de instancia que había reconocido a un trabajador el derecho a percibir diferencias salariales derivadas del desempeño de funciones supuestamente correspondientes a una categoría superior.

El trabajador ingresó en la empresa en enero de 2021 como operador de ingreso (N6) y desde entonces desarrolló funciones propias del operador de mantenimiento y fabricación con formación técnica de vehículos (N1), reclamando diferencias salariales correspondientes a dicho grupo superior para el período enero 2021-septiembre 2024, basándose en que realizaba funciones de categoría superior sin el reconocimiento salarial correspondiente según la empresa, la clasificación y promoción están reguladas por convenio colectivo y un plan de empleo de la empresa que establece periodos mínimos de permanencia y capacitación para el ascenso dentro del grupo profesional operativo, con funciones comunes entre subgrupos.

El Tribunal rechaza esta pretensión al considerar que no se trata de un supuesto de movilidad funcional ascendente regulado en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores, sino de la aplicación del sistema de clasificación y promoción profesional pactado convencionalmente en la empresa. Dicho sistema establece una progresión automática entre distintos subniveles profesionales basada en la permanencia, la experiencia adquirida y la capacitación formativa, aunque las funciones desarrolladas sean sustancialmente comunes dentro del mismo grupo profesional.

La sentencia destaca que la diferencia salarial encuentra una justificación objetiva en la mayor experiencia, capacitación práctica y autonomía que se presume en los trabajadores con mayor antigüedad y recorrido profesional. Por ello, entiende que no existe ni enriquecimiento injusto por parte de la empresa ni una doble escala salarial ilícita, ya que todos los trabajadores están sometidos al mismo itinerario de promoción.

En consecuencia, el TSJ concluye que la realización de funciones similares dentro del mismo grupo profesional no basta para reclamar la retribución correspondiente a un subnivel superior cuando el convenio colectivo ha establecido un sistema específico de progresión profesional basado en la experiencia y el tiempo de permanencia.

Esta sentencia destaca la aplicación del sistema convencional de clasificación y promoción profesional como norma vinculante que regula la progresión salarial y funcional dentro de un mismo grupo profesional, sancionando la improcedencia de reclamar diferencias salariales inmediatas por funciones más elevadas si el convenio prevé un recorrido formativo y temporal para los ascensos, reafirmando la necesidad de respetar la estructura convencional frente a interpretaciones basadas únicamente en la realización de funciones.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

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

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
Comercio de flores y plantas	Revisión salarial	BOE	20/05/2026
Salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos	Revisión salarial	BOE	20/05/2026
Reforma juvenil y protección de menores (Galicia)	Acuerdo retributivo	BOE	21/05/2026
Mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas	Revisión salarial	BOE	22/05/2026
Reforma juvenil y protección de menores (Madrid)	Corrección de errores	BOE	25/05/2026
Industrias de ferralla	Corrección de errores	BOE	25/05/2026
Industrias de ferralla	Revisión salarial	BOE	03/06/2026
Aparcamientos y garajes	Revisión salarial	BOE	04/06/2026
Grandes almacenes	Acuerdo salarial	BOE	04/06/2026
Conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos	Convenio colectivo	BOE	15/06/2026
Empresas organizadoras del juego del bingo	Convenio colectivo	BOE	15/06/2026

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

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	Fecha
A Coruña	Carpintería y ebanistería	Revisión salarial	BOP	19/05/2026
A Coruña	Industrias de rematantes y aserraderos de madera	Convenio colectivo	BOP	20/05/2026
Alicante	Industria y comercio vinícolas	Revisión salarial	BOP	29/05/2026
Alicante	Industria de mármoles, piedras y granitos	Convenio colectivo	BOP	12/06/2026
Alicante	Transporte de mercancías por carretera	Corrección de errores	BOP	15/06/2026
Almería	Construcción y obras públicas	Calendario laboral	BOP	29/05/2026
Asturias	Montajes y empresas auxiliares	Convenio colectivo	BOPA	19/05/2026
Asturias	Comercio en general	Convenio colectivo	BOPA	20/05/2026
Badajoz	Hostelería	Revisión salarial	DOE	20/05/2026
Baleares	Comercio	Convenio colectivo	BOIB	19/05/2026
Baleares	Derivados del cemento	Revisión salarial	BOIB	04/06/2026
Baleares	Hostelería	Acuerdo	BOIB	04/06/2026
Barcelona	Comercio de óptica al detalle	Convenio colectivo	BOP	29/05/2026
Burgos	Derivados del cemento. Revisión salarial 2025.	Revisión salarial	BOP	29/05/2026
Burgos	Derivados del cemento. Revisión salarial 2026.	Revisión salarial	BOP	29/05/2026
Cáceres	Comercio en general	Convenio colectivo	DOE	12/06/2026

Canarias	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	Acuerdo salarial	BOC	26/05/2026
Cantabria	Empleados de fincas urbanas	Convenio colectivo	BOCA	18/05/2026
Cantabria	Comercio de carnicerías y charcuterías	Revisión salarial	BOCA	20/05/2026
Cantabria	Establecimientos sanitarios privados de hospitalización	Convenio colectivo	BOCA	10/06/2026
Castellón	Empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana	Revisión salarial	BOP	19/05/2026
Castellón	Transporte de mercancías por carretera y sus anexos	Convenio colectivo	BOP	09/06/2026
Cataluña	Ciclo integral del agua	Acuerdo	DOGC	18/05/2026
Cataluña	Agropecuario	Revisión salarial	DOGC	29/05/2026
Ciudad Real	Sector agrario. Convenio colectivo	Convenio colectivo	BOP	29/05/2026
Comunidad Valenciana	Almacenistas de alimentación (Castellón y Valencia)	Revisión salarial	DOGV	18/05/2026
Comunidad Valenciana	Comercio de muebles	Revisión salarial	DOGV	18/05/2026
Comunidad Valenciana	Serrerías, fábricas de envases de madera y tablero para envases de madera	Revisión salarial	DOGV	09/06/2026
Córdoba	Metal	Acuerdo	BOP	26/05/2026
Córdoba	Construcción	Acuerdo	BOP	09/06/2026
Córdoba	Construcción	Acuerdo	BOP	12/06/2026
Galicia	Residencias privadas de personas de edad	Revisión salarial	DOG	05/06/2026
Girona	Chocolates, bombones y caramelos	Convenio colectivo	BOP	05/06/2026
Granada	Industrias del aceite y sus derivados	Revisión salarial	BOP	10/06/2026
Huelva	Industrias derivadas del cemento	Revisión salarial	BOP	05/06/2026
Huelva	Conservas y salazones de pescado	Convenio colectivo	BOP	08/06/2026
Huesca	Derivados del cemento	Revisión salarial	BOP	01/06/2026
Jaén	Industrias de la madera y afines	Convenio colectivo	BOP	15/06/2026
La Rioja	Oficinas y despachos	Extensión	BOR	29/05/2026
Las Palmas	Oficinas y despachos	Revisión salarial	BOP	22/05/2026
Las Palmas	Transporte de mercancías por carretera	Revisión salarial	BOP	22/05/2026
Lugo	Comercio textil	Convenio colectivo	BOP	22/05/2026
Madrid	Hospedaje	Convenio colectivo	BOCM	23/05/2026
Madrid	Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial	Convenio colectivo	BOCM	30/05/2026
Madrid	Actores y actrices	Acuerdo	BOCM	06/06/2026
Madrid	Derivados del cemento	Convenio colectivo	BOCM	13/06/2026
Madrid	Espacios escénicos	Revisión salarial	BOCM	13/06/2026
Madrid	Transporte sanitario de enfermos y accidentados en ambulancia	Acuerdo	BOCM	13/06/2026

Murcia	Transporte de mercancías por carretera	Convenio colectivo	BORM	16/05/2026
Murcia	Construcción y obras públicas	Corrección de errores	BORM	15/06/2026
Navarra	Comercio del metal	Corrección de errores	BON	19/05/2026
Navarra	Construcción y obras públicas	Revisión salarial	BON	19/05/2026
Navarra	Almacenistas de alimentación	Convenio colectivo	BON	02/06/2026
Navarra	Empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines	Revisión salarial	BON	02/06/2026
Navarra	Industrias vinícolas	Revisión salarial	BON	02/06/2026
Navarra	Peluquerías	Corrección de errores	BON	09/06/2026
Ourense	Industrias vitivinícolas, alcohólicas y sidreras	Convenio colectivo	BOP	02/06/2026
País Vasco	Empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación	Convenio colectivo	BOPV	25/05/2026
País Vasco	Universidad Pública del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (personal laboral de administración y servicios)	Acuerdo	BOPV	27/05/2026
País Vasco	Universidad Pública del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (personal laboral de administración y servicios)	Acuerdo	BOPV	27/05/2026
Palencia	Derivados del cemento	Convenio colectivo	BOP	27/05/2026
Pontevedra	Carpintería de ribera	Convenio colectivo	BOP	11/06/2026
Segovia	Industria siderometalúrgica	Calendario laboral	BOP	18/05/2026
Sevilla	Industrias del aceite y sus derivados	Revisión salarial	BOP	21/05/2026
Tarragona	Comercio textil	Corrección de errores	BOP	01/06/2026
Teruel	Oficinas y despachos	Convenio colectivo	BOP	28/05/2026
Teruel	Oficinas y despachos	Corrección de errores	BOP	05/06/2026
Teruel	Transporte de mercancías	Convenio colectivo	BOP	12/06/2026
Toledo	Derivados del cemento	Convenio colectivo	BOP	26/05/2026
Toledo	Panaderías	Corrección de errores	BOP	05/06/2026
Valencia	Estiba del puerto de Valencia	Acuerdo	BOP	04/06/2026
Valencia	Comercio de materiales de construcción	Revisión salarial	BOP	10/06/2026
Valladolid	Sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados	Convenio colectivo	BOP	02/06/2026
Valladolid	Industrias de la madera	Revisión salarial	BOP	10/06/2026
Zamora	Comercio alimentación	Acuerdo	BOP	15/06/2026