

Legislación

ESTATAL

Jueves 22 de enero de 2026



Núm. 20

REVALORIZACIÓN PENSIONES. [Real Decreto 39/2026](#), de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026.

[\[pág. 2\]](#)



Sentencias

TABLAS SALARIALES

CONVENIO SECTORIAL versus CONVENIO DE EMPRESA. El Tribunal Supremo anula las tablas salariales de Alcor Seguridad (convenio de empresa) por no adaptarse al convenio estatal: prima la norma sectorial en materia salarial tras la reforma laboral de 2021

La eliminación de la prioridad aplicativa en materia salarial no solo afecta a los convenios suscritos con posterioridad al RDL 32/2021, sino también a aquellos convenios de empresa anteriores que, una vez superado el periodo transitorio, no se hayan adaptado a las nuevas exigencias legales.

[\[pág. 4\]](#)

MSCT del ART. 41 ET

ADSCRIPCIÓN DE PARTE DE LA PLANTILLA A UN CONVENIO DISTINTO. El Supremo avala el cambio de convenio colectivo en SERMICRO por vía de modificación sustancial, priorizando la unidad de empresa y la actividad principal

[\[pág. 6\]](#)

CÓMPUTO

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO. El Supremo anula el cómputo de días "naturales" en permisos por hospitalización y fallecimiento en el convenio de Contact Center por vulnerar el Estatuto de los Trabajadores

El disfrute de permisos retribuidos sólo tiene sentido si recae sobre días laborales.

[\[pág. 8\]](#)

DESPIDO IMPROCEDENTE

INEPTITUD SOBREVENIDA. El Supremo confirma que el despido por ineptitud sobrevenida es improcedente (no nulo) si la empresa no acredita intentos de adaptación o recolocación

[\[pág. 10\]](#)



Actualidad del Poder Judicial

PERSPECTIVA DE GÉNERO

SUBSIDIO MAYORES DE 52 AÑOS. El TSXG aplica la perspectiva de género para reconocer el derecho de una mujer a cobrar el subsidio para mayores de 52 años

Asume la doctrina del paréntesis al entender que la interrupción de casi 10 años del mercado laboral fue "una separación temporal condicionada por las necesidades de cuidado de sus dos hijas"

[\[pág. 11\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

[\[pág. 12\]](#)

Legislación

ESTATAL

Jueves 22 de enero de 2026



Núm. 20

REVALORIZACIÓN PENSIONES. [Real Decreto 39/2026](#), de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026.

El Real Decreto 39/2026 tiene por objeto el **desarrollo reglamentario** de las previsiones contenidas en el Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, en materia de **limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas** y de **revalorización de las pensiones y prestaciones sociales públicas** para el ejercicio 2026.

Su finalidad principal es garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las personas pensionistas y asegurar un nivel mínimo de ingresos a los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad.

Contenido

La norma regula, de manera sistemática, las siguientes materias principales:

- **Limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas** causadas en 2026, fijando un importe máximo de **3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales**, incluidas pagas extraordinarias, así como las reglas aplicables en supuestos de concurrencia de pensiones y excepciones previstas (especialmente en casos derivados de actos terroristas).
- **Revalorización general de las pensiones contributivas** del sistema de la Seguridad Social y de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado causadas con anterioridad al 1 de enero de 2026, estableciendo un incremento del **2,7 %**, conforme al índice legalmente previsto.
- **Régimen de revalorización en supuestos de concurrencia de pensiones**, determinando las reglas de cálculo, recálculo y aplicación del límite máximo cuando una misma persona sea titular de varias pensiones públicas.
- **Complementos por mínimos**, incluyendo los requisitos económicos, límites de ingresos, condiciones de convivencia y residencia, así como su carácter no consolidable.
- **Determinación del complemento para la reducción de la brecha de género**, fijando su cuantía en **36,90 euros mensuales** con efectos de 1 de enero de 2026.
- **Revalorización de pensiones no contributivas**, del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, y de determinadas prestaciones específicas (orfandad por violencia contra la mujer, gran invalidez de regímenes especiales, prestaciones familiares, subsidio de movilidad y ayudas a personas afectadas por VIH).
- **Identificación expresa de las pensiones no revalorizables** durante el ejercicio 2026.

Ámbito subjetivo de aplicación

El Real Decreto va dirigido fundamentalmente a:

- **Personas pensionistas** del sistema de la Seguridad Social, tanto en su modalidad contributiva como no contributiva.
- **Personas titulares de pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado.**
- Beneficiarios de **otras prestaciones sociales públicas** de carácter estatal cuya cuantía o revalorización se actualiza para 2026.

Semana del 19 de enero de 2026

- **Entidades gestoras y organismos públicos competentes**, a quienes corresponde la aplicación, reconocimiento y gestión de las revalorizaciones y límites establecidos.

Entrada en vigor

El Real Decreto 39/2026 **entra en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado**, esto es, el **22 de enero de 2026**, si bien **sus efectos económicos se retrotraen, con carácter general, al 1 de enero de 2026**, conforme a lo previsto en su articulado.

Sentencia

TABLAS SALARIALES

CONVENIO SECTORIAL versus CONVENIO DE EMPRESA. El Tribunal Supremo anula las tablas salariales de Alcor Seguridad (convenio de empresa) por no adaptarse al convenio estatal: prima la norma sectorial en materia salarial tras la reforma laboral de 2021

La eliminación de la prioridad aplicativa en materia salarial no solo afecta a los convenios suscritos con posterioridad al RDL 32/2021, sino también a aquellos convenios de empresa anteriores que, una vez superado el periodo transitorio, no se hayan adaptado a las nuevas exigencias legales.

Fecha: 18/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 18/12/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 6035/2025) ha declarado la **nulidad de las tablas salariales de 2021** del convenio colectivo de empresa de **Alcor Seguridad S.L.**, al no haberse **adaptado al convenio colectivo estatal del sector**, vigente desde enero de 2023.

La sentencia recuerda que, tras la entrada en vigor del **RD-ley 32/2021**, desaparece la **prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial**, y que incluso los convenios anteriores deben ajustarse a la nueva normativa **antes del 31 de diciembre de 2022**, según la **disposición transitoria sexta**.

Este fallo fija doctrina sobre la obligatoriedad de adaptación de convenios de empresa al nuevo marco legal y refuerza el papel del convenio estatal como **referente mínimo retributivo** en el sector de la seguridad privada.

HECHOS

La **Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT)** interpuso **demanda de impugnación de convenio colectivo** contra la empresa **Alcor Seguridad S.L.**, así como contra diversas secciones sindicales y el Comité Intercentros, por considerar **nulas las tablas salariales del convenio colectivo de empresa**, al no adaptarse a lo establecido en el **Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad**, publicado en el BOE el 14/12/2022.

La **Audiencia Nacional (Sentencia núm. 38/2024)** desestimó dicha demanda, considerando que las tablas salariales pactadas en 2021 no debían adaptarse al convenio estatal 2023-2026.

Contra esta resolución, **FeSMC-UGT interpuso recurso de casación**, cuyo objeto fue determinar si, a la luz de la **disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021**, las citadas tablas salariales debían haberse ajustado al nuevo marco estatal.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo estima el **recurso de casación**, casa y anula la sentencia de la Audiencia Nacional, y **declara la nulidad de las tablas salariales del convenio de empresa de Alcor Seguridad S.L. para 2021**, por no haberse adaptado a las del convenio estatal.

No se impone condena en costas.

Fundamentos jurídicos de la decisión

Semana del 19 de enero de 2026

1. **Aplicación del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores** tras la reforma del **RD-ley 32/2021**:
 - Se eliminó la **prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial**, lo que implica que, en caso de concurrencia con un convenio sectorial, debe prevalecer este último si ha perdido vigencia el primero o ha transcurrido un año desde la entrada en vigor del RD-ley.
 - El **convenio de empresa de Alcor Seguridad** fue publicado en 2018, con vigencia hasta 2025, pero **las tablas salariales para 2021 se publicaron en junio de 2023**, cuando ya era de aplicación el **convenio estatal 2023-2026**, vigente desde enero de 2023.
2. **La disposición transitoria sexta del RD-ley 32/2021** establece que la nueva normativa será aplicable, como máximo, **a partir del 31 de diciembre de 2022**, incluso si el convenio de empresa no ha perdido su vigencia expresa. Esto **obligaba a adaptar las condiciones salariales** a lo previsto en el convenio estatal.
3. Se rechaza que las tablas salariales sean pactos extraestatutarios y se subraya que forman parte del contenido del convenio colectivo, por lo que **sí están sujetas al control de legalidad**.
4. El **artículo 80 del convenio colectivo estatal** también establece que tendrá **prioridad aplicativa en materia salarial** como derecho mínimo necesario, salvo lo dispuesto en convenios colectivos vigentes y lo previsto en el artículo 84.2 ET, lo cual se aplica al caso.

Sentencia

MSCT del ART. 41 ET

ADSCRIPCIÓN DE PARTE DE LA PLANTILLA A UN CONVENIO DISTINTO. El Supremo avala el cambio de convenio colectivo en SERMICRO por vía de modificación sustancial, priorizando la unidad de empresa y la actividad principal

Fecha: 11/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 11/12/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo ha confirmado la legalidad de la modificación sustancial colectiva realizada por SERMICRO, que consistió en unificar bajo el XVIII Convenio Estatal de Consultoría las condiciones laborales de 115 trabajadores previamente regidos por convenios del metal y comercio del metal. El Alto Tribunal considera acreditadas las causas organizativas y productivas, así como el cumplimiento del procedimiento del art. 41 ET, descartando la existencia de mala fe negocial. La empresa presta una única actividad informática, por lo que debe aplicarse el convenio correspondiente a dicha actividad principal. Se desestiman los recursos de UGT-FICA y CCOO.

HECHOS

La sentencia del Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación interpuesto por los sindicatos UGT-FICA y CCOO de Industria contra la **sentencia 85/2024** de la Audiencia Nacional, que desestimó la demanda de conflicto colectivo interpuesta contra **Suministros, Importaciones y Mantenimientos Electrónicos, S.A. (SERMICRO)**.

Hechos relevantes:

- SERMICRO modificó sustancialmente las condiciones de trabajo de **115 trabajadores** adscritos a convenios del metal y del comercio del metal, para unificarlos bajo el **XVIII Convenio Colectivo Estatal de Consultoría**.
- La empresa justificó la medida por causas **organizativas y productivas**, buscando la unificación normativa de toda la plantilla (más del 90 % ya aplicaba el convenio de consultoría).
- Tras el periodo de consultas (febrero-marzo 2024), la empresa adoptó su decisión final el 11 de marzo de 2024, con aplicación desde el 1 de abril.
- Se estableció un mecanismo de "**complemento de cambio de convenio**", compensable, absorbible y no revalorizable, que garantizaba no reducir el salario percibido hasta marzo de 2024.
- Los sindicatos consideraban que se había vulnerado el deber de buena fe negocial y que el convenio aplicable era el de la industria del metal.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **desestima los recursos de casación de UGT-FICA y CCOO**, y **confirma la sentencia de la Audiencia Nacional**, declarando ajustada a Derecho la modificación sustancial colectiva.

No se fija doctrina, al no tratarse de un recurso de casación unificadora.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Negociación de buena fe (art. 41.4 ET):

- El Tribunal constata que existió una **negociación real y no simulada**, con propuestas y contrapropuestas, y una evolución en las condiciones de la medida final.

Semana del 19 de enero de 2026

- No se aprecia mala fe ni desviación sorpresiva respecto del objeto negociado.
2. **Criterio de unidad de empresa y actividad preponderante:**
- SERMICRO realiza **una única actividad: servicios informáticos y help desk**, y no varias actividades diferenciadas.
 - Aplica el criterio jurisprudencial que impone aplicar el convenio correspondiente a la **actividad principal de la empresa** (STS 802/2025, entre otras).
3. **Validez del cambio de convenio vía modificación sustancial:**
- El **artículo 41 ET** permite el **cambio de convenio colectivo aplicado**, cuando existe causa justificada y se respeta el procedimiento.
 - No se considera un descuelgue del convenio, sino una **adscripción completa a otro convenio conforme al ámbito funcional** y CNAE aplicable.
4. **Relevancia del CNAE 6209 y dictámenes previos:**
- El CNAE de la empresa es “Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática”.
 - La **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** y sentencias anteriores han avalado la aplicación del convenio de consultoría en SERMICRO.

Sentencia

CÓMPUTO

PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN, ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO. El Supremo anula el cómputo de días “naturales” en permisos por hospitalización y fallecimiento en el convenio de Contact Center por vulnerar el Estatuto de los Trabajadores

El disfrute de permisos retribuidos sólo tiene sentido si recae sobre días laborales.

Fecha: 13/11/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 13/11/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo (STS 1084/2025) ha confirmado la nulidad del término “días naturales” en los permisos por hospitalización y fallecimiento previstos en el III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center. La Sala considera que deben disfrutarse en **días laborables**, conforme al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras su reforma por el RD-ley 5/2023, y a la Directiva 2019/1158/UE. El convenio no puede restringir derechos mínimos establecidos legalmente. El recurso de la patronal (CEX) ha sido desestimado en su totalidad.

HECHOS

La sentencia tiene origen en cuatro demandas de **impugnación del III Convenio Colectivo del Sector de Contact Center**, acumuladas en un solo procedimiento ante la **Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**. Las demandas fueron presentadas por los sindicatos **USO, CGT, CCOO y UGT**, con adhesión de CIG, ELA y LAB.

El conflicto jurídico surge por el uso de la expresión “**días naturales**” en los permisos retribuidos del artículo 30.1 letras b) y d) del convenio, que regulan:

- Permiso por **hospitalización o enfermedad grave**: 3 días naturales (apartado b).
- Permiso por **fallecimiento de familiar** hasta segundo grado: 2 días naturales (apartado d).

Los sindicatos solicitaron la **nulidad de dicho término**, al entender que contraviene el **artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, reformado por el **Real Decreto-ley 5/2023**, y la **Directiva 2019/1158/UE**, que imponen el disfrute en **días laborables**.

La Audiencia Nacional estimó parcialmente las demandas, declarando la nulidad del término “naturales” salvo en el caso del permiso por fallecimiento con desplazamiento superior a 200 km. Contra esta resolución recurrió **CEX (Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes)** en **recurso de casación ordinaria**.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo **desestima el recurso de casación ordinaria** interpuesto por CEX y **confirma la sentencia de la Audiencia Nacional**, declarando firme la nulidad del uso del término “naturales” en los permisos del art. 30.1 b) y d) del III Convenio Colectivo, salvo en el supuesto de desplazamiento superior a 200 km.

No se imponen costas y se acuerda la pérdida del depósito del recurso.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. **Interpretación del art. 37.3 ET:** El precepto, reformado en 2023, establece permisos retribuidos de 5 días por hospitalización (apartado b) y 2 días por fallecimiento (b bis), sin especificar si deben ser laborales o naturales. La jurisprudencia del TS y del TJUE considera que deben ser **días laborables**, ya que el derecho consiste en “ausentarse del trabajo”.
2. **Directiva 2019/1158/UE:** El art. 6 establece claramente que el permiso para cuidadores debe disfrutarse en **5 días laborables**, y esta lógica debe extenderse a otros permisos análogos. El TS invoca el principio de interpretación conforme al Derecho de la UE.
3. **Doctrina del TS consolidada:** El disfrute de permisos retribuidos sólo tiene sentido si recae sobre días laborales. Las sentencias **STS 834/2022**, **STS 982/2022**, **STS 73/2023**, **STS 414/2023**, entre otras, ya habían establecido que, en ausencia de previsión específica, se entienden como días laborables.
4. **Convenios colectivos no pueden restringir derechos mínimos:** La Sala indica que el convenio puede mejorar el ET, pero **no puede reducir derechos mínimos establecidos por norma legal**, y eso ocurre al usar el término “naturales” sin compensación en días.

Sentencia

DESPIDO IMPROCEDENTE

INEPTITUD SOBREVENIDA. El Supremo confirma que el despido por ineptitud sobrevenida es improcedente (no nulo) si la empresa no acredita intentos de adaptación o recolocación

Fecha: 22/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 22/12/2025 \(rec. 3965/24\)](#)

Síntesis: El Tribunal Supremo confirma la **improcedencia del despido** de una trabajadora declarada **“no apta” por el servicio de prevención**, al no haber acreditado la empresa (Leroy Merlin) que intentó su adaptación o recolocación en otro puesto compatible. Se aplica la doctrina del TJUE (asunto C-631/22) y se reitera que **el informe médico no basta por sí solo para justificar el despido objetivo por ineptitud sobrevenida** (art. 52.a ET) si no se prueba que se han agotado las alternativas razonables.

HECHOS

- La trabajadora demandante, D^a Reyes, prestaba servicios desde el 15 de febrero de 1999 en Leroy Merlin España, S.L.U., con la categoría de “Profesional”, desempeñando funciones de vendedora en la sección de jardinería del centro comercial Rivas Futura (Madrid). Tenía contrato indefinido y jornada completa.
- Durante los años previos al despido, la trabajadora sufrió varias incapacidades temporales por patologías lumbares, ansiedad y problemas articulares. En distintos reconocimientos médicos (2019 y 2021), fue declarada “apta con limitaciones”. No obstante, en julio de 2022, un nuevo informe de Quirón Prevención la declaró “no apta” para el puesto de vendedora, debido a restricciones físicas significativas (no manipular cargas, evitar bipedestación prolongada, etc.).
- El 3 de agosto de 2022, la empresa le notificó el despido por ineptitud sobrevenida conforme al art. 52.a) del ET, abonando la indemnización correspondiente.
- La trabajadora demandó a la empresa por despido improcedente, al considerar que Leroy Merlin no intentó su readaptación o recolocación en un puesto compatible con su estado de salud.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

- El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Leroy Merlin y confirma la sentencia del TSJ de Madrid, que había declarado el despido como improcedente, no nulo.
- No se fija nueva doctrina, sino que se reitera y aplica la doctrina consolidada sobre la ineptitud sobrevenida y la obligación empresarial de acreditar la imposibilidad de realizar ajustes razonables o recolocar a la persona trabajadora.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- El Tribunal considera probado que Leroy Merlin no acreditó haber cumplido con su deber de explorar medidas de adaptación o recolocación antes de proceder al despido. El único documento aportado fue un informe escueto del servicio de prevención, sin justificación detallada ni otras pruebas adicionales.
- Se subraya la doctrina jurisprudencial establecida en la STS 177/2022, y se incorpora además la interpretación del TJUE en la sentencia de 8 de enero de 2024 (C-631/22, Ca Na Negreta), que declara contrario a la Directiva 2000/78/CE el despido automático sin evaluar previamente ajustes razonables.

- Se reitera que el informe del servicio de prevención no puede ser considerado como prueba suficiente por sí sola de la ineptitud si no está respaldado por medios de prueba adicionales y no se demuestra la imposibilidad de adaptación del puesto o recolocación.

Actualidad del Poder Judicial

PERSPECTIVA DE GÉNERO

SUBSIDIO MAYORES DE 52 AÑOS. El TSXG aplica la perspectiva de género para reconocer el derecho de una mujer a cobrar el subsidio para mayores de 52 años

Asume la doctrina del paréntesis al entender que la interrupción de casi 10 años del mercado laboral fue “una separación temporal condicionada por las necesidades de cuidado de sus dos hijas”

Fecha: 21/01/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Galicia de 21/01/2026](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) desestima el recurso del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Vigo que reconoce a una mujer el derecho a percibir el subsidio de desempleo para mayores de 52 años.

La demandante solicitó el subsidio en octubre de 2023, pero el SEPE se lo denegó al apreciar una interrupción de casi diez años en la inscripción como demandante de empleo, entre 1998 y 2008, pues entendió que no cumplía el requisito de cotización específica exigido por la normativa. La Sala, sin embargo, avala la aplicación de la doctrina del paréntesis, la cual *“permite acreditar la carencia específica haciendo un paréntesis (o varios paréntesis) durante las interrupciones en la inscripción como demandante de empleo desde el último momento en que se cotizó efectivamente, siempre que no fueran demostrativas de la desvinculación con el mercado de trabajo”*.

Los magistrados explican en la sentencia que la aplicación de dicha doctrina judicial con una perspectiva de género, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *“debe conducir a considerar el tiempo de dedicación al cuidado de las dos hijas como una de esas circunstancias acreditativas del mantenimiento del animus laborandi y/o de la ausencia de voluntad de abandono del mercado de trabajo”*. A ello añaden que, de no hacerlo, *“se puede producir un impacto adverso sobre las mujeres, mayormente asumidoras del cuidado dentro de las parejas y dentro de las familias, causante de una discriminación indirecta”*. Además, indican que *“esta integración de la perspectiva de género beneficiará tanto a mujeres como a hombres que acrediten fehacientemente que, por su dedicación efectiva al cuidado de los hijos u otros familiares, han interrumpido su carrera”*.

En el fallo, la Sala de lo Social subraya que, en este caso, *“la beneficiaria ha acreditado más de 30 años vinculada al mercado laboral, con una interrupción de casi 10 años que, como demuestra su comportamiento anterior y posterior, no es un abandono definitivo, sino una separación temporal condicionada por las necesidades de cuidado de sus dos hijas”*.

El TSXG indica que, tras la finalización de las tareas de cuidado, la trabajadora se reinscribió como demandante de empleo en 2008, y mantuvo dicha inscripción de forma ininterrumpida durante más de quince años, hasta la solicitud del subsidio, sin que lograra reincorporarse al mercado laboral por causas ajenas a su voluntad.

En este contexto, la Sala concluye que acredita tanto la carencia genérica como la específica exigidas para el acceso al subsidio de mayores de 52 años. La sentencia no es firme, pues cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. AEROPUERTOS. ASISTENCIA EN TIERRA. Resolución de 7 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos. [\[BOE 17/01/2026\]](#)

CATALUNYA. EDUCACIÓ ESPECIAL. Resolució EMT/46/2026, de 9 de gener, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial (codi de conveni núm. 79000215011994). [\[DOGC 20/01/2026\]](#)

MADRID. DERIVADOS DEL CEMENTO. RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Acta de 1 de diciembre de 2025 de la Comisión Negociadora, por la que aprueba el calendario laboral para el año 2026 del convenio colectivo del Sector de Derivados del Cemento (código número 28001175011982). [\[BOCM 12/01/2026\]](#)

JAÉN. CONSTRUCCIÓN. Convenio colectivo para la construcción y OP de la provincia de Jaén. Tablas Salariales y aportaciones al Plan de Pensiones simplificado, correspondientes a 2025 y 2026. [\[BOPJ 21/01/2026\]](#)

MÁLAGA. CLÍNICAS PRIVADAS. Resolución de la delegación territorial de empleo, empresa y trabajo autónomo, sobre la inscripción y publicación del acuerdo parcial del convenio colectivo del sector de clínicas y sanatorios privados. [\[BOPM 20/01/2026\]](#)

LLEIDA. CONSTRUCCIÓ. RESOLUCIÓ, de 9 de gener de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acord de la comissió negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la construcció de la província de Lleida, relatiu a les taules salarials per als anys 2025 i 2026 i contribució al pla de pensions en el sector de la construcció (PPSC) per als anys 2025 i 2026 (codi de conveni núm. 25000095011994). [\[BOLL 16/01/2026\]](#)