

Índice



Congreso de los Diputados

PENSIONES. El Congreso de los Diputados **convalida** el [Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social. [\[pág. 2\]](#)

[COMPARATIVO]

MEDIDAS URGENTES. El Congreso de los Diputados **NO convalida** el [Real Decreto-ley 2/2026, de 3 de febrero](#), por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial. [\[pág. 4\]](#)

 Sentencias**DISFRUTE**

PERMISO PARENTAL. El Tribunal Supremo fija doctrina: el permiso parental debe disfrutarse por semanas completas, pero computa íntegramente para generar vacaciones [\[pág. 8\]](#)

SUCESIÓN EMPRESARIAL

NOTARÍAS. El Supremo declara que el relevo de notario constituye sucesión empresarial y anula el periodo de prueba pactado tras el cambio de titular

El Tribunal Supremo consolida que el relevo de notario puede constituir sucesión empresarial cuando se mantiene la identidad funcional de la notaría, especialmente mediante la asunción sustancial de la plantilla, y declara nulo el periodo de prueba pactado en tal contexto. [\[pág. 10\]](#)

COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

DESPIDO COLECTIVO POR CIERRE. PLAZO INCUMPLIDO. El incumplimiento del preaviso de seis meses a la autoridad laboral en el despido colectivo no determina su nulidad ni su improcedencia, sino una indemnización específica

La Sala de lo Social precisa que la omisión del preaviso exigido por la Disposición Adicional Sexta del RD 1483/2012 constituye un incumplimiento con efectos meramente indemnizatorios, sin incidencia en la validez ni en la calificación jurídica del despido colectivo. [\[pág. 13\]](#)

Recuerda que

NOTIFICACIÓN DE NOMBRAMIENTO

RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN. Hasta el 10 de abril las entidades obligadas por la Ley 2/2023 deberán notificar el nombramiento de su Responsable del Sistema Interno de Información a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI). [\[pág. 15\]](#)

Convenios col. Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía [\[pág. 16\]](#)

Congreso de los Diputados

El Congreso de los Diputados convalida el [Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social.

Fecha: 26/02/2026

Fuente: web del Congreso Enlace: [Nota del Congreso](#)

El [Pleno del Congreso](#) ha convalidado este jueves, por 317 votos a favor, 33 en contra y ninguna abstención, el [Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social](#). Además, se ha acordado por 349 votos a favor su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia.

El presente [real decreto-ley](#), publicado el 4 de febrero en el Boletín Oficial del Estado, entró en vigor al día siguiente.

Recuerda lo que regulaba el Real decreto-ley 3/2026:

Boletín LABORAL semanal

Semana del 2 de febrero de 2026

[COMPARATIVO]

Medidas LABORALES:

1. Límite de la cuantía inicial de las pensiones públicas. (art. 1)

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.

2. Revalorización de las pensiones. (art. 2)

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen de Clases Pasivas del Estado **se revalorizarán en 2026** con carácter general el **2,7 por ciento** respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2025.

3. Actualización del tope máximo y mínimo de las bases de cotización y de otros aspectos en materia de cotización en el sistema de la Seguridad Social (art. 3)

Para el ejercicio 2026 y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las bases mínimas de cotización, de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, 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, conforme a lo establecido en el artículo 19.3 y en la disposición transitoria trigésimo octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

~~4. SMI (art. 10) (no aprobado en este RD Ley 3/2026)~~

~~Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2026, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.~~

5. En el RETA (art. 3)

Se mantiene para 2026 la tabla general y reducida previstas para 2025 en el RDL 13/2022 (con ajuste de base máxima en tramos altos conforme al tope del Régimen General) y actualiza el umbral para el reintegro de cuotas en pluriactividad (con regla del 50% del exceso y límites).

6. Bomberos y agentes forestales (DA 3ª)

Con efectos desde el 25 de diciembre de 2025, incorpora una **cotización adicional del 10,60%** (8,84% empresa y 1,76% persona trabajadora) **para bomberos forestales y para agentes forestales y medioambientales con coeficientes reductores de jubilación.**

7. Tarifa de primas para cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (DF 1ª)**8. Supresión de la obligación de presentar declaración por IRPF a los beneficiarios de la prestación por desempleo (DF 1ª)****9. Obligación de comunicar el CNAE-2025 (DF 1ª. Cinco)**

En el caso de que los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social no hubieran comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social el nuevo código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional única del Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), en las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social que se practiquen a partir del 1 de enero de 2026 se aplicará, para la cobertura de las contingencias profesionales, el tipo de cotización superior de aquellos que sean aplicables a la totalidad de los códigos de la CNAE-2025 respecto de los que el código de la CNAE-2009 tenga una correspondencia, según las tablas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística.

10. Facultativos de atención primaria: (DF 1ª)

Con efectos desde el 29 de diciembre de 2025, para ampliar durante un año más que los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario puedan compatibilizar la pensión contributiva de jubilación con el trabajo.

11. Cuadro de cuantías mínimas de las pensiones de la modalidad contributiva para el año 2026 (Anexo I)**12. Durante 2026 las cuantías mínimas de las pensiones de Clases Pasivas quedan fijadas (Anexo II)**

Congreso de los Diputados

MEDIDAS URGENTES

El Congreso de los Diputados **NO convalida** el [Real Decreto-ley 2/2026, de 3 de febrero](#), por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial.

Fecha: 26/02/2026

Fuente: web del Congreso

Enlace: [Nota](#)

El [Pleno del Congreso](#) ha derogado este jueves el [Real Decreto-ley 2/2026, de 3 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, en materia tributaria y relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial](#), por 172 votos a favor, 177 en contra y 1 abstención. Por lo tanto, la norma deja de tener efectos jurídicos.

RECUERDA: Si un Real decreto-ley no se convalida queda derogado desde el momento en que el Congreso vota en contra o no lo convalida en 30 días desde su promulgación. Hay que tener en cuenta que no se deroga todo lo ya hecho ya que los actos y situaciones producidos mientras estuvo vigente se mantiene ya que se aplica el principio de seguridad jurídica. Es decir, no hay nulidad retroactiva automática, a no ser que la propia norma o una sentencia diga lo contrario.

Recuerda lo que aprobaba este Real decreto-ley:

Primer@Lectura

Boletín FISCAL semanal

Semana del 2 de febrero de 2026

[COMPARATIVO]

Resumen medidas LABORALES:

Medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas

Establece que en aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el propio real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2026. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

Medidas tributarias:

1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

- **Prórroga de los límites cuantitativos del método de estimación objetiva (módulos)** para pequeños autónomos, con excepción de las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, que mantienen su régimen específico. *(art. 12)*

Para los ejercicios 2016 a 2026, ambos inclusive, la magnitud de 150.000 euros a que se refiere el primer guion del número 2.º y el número 3.º del apartado dos del artículo 122, y el número 6.º del apartado dos del artículo 124 de esta ley, queda fijada en 250.000 euros.»

- **Extensión temporal hasta el 31 de diciembre de 2026 de las deducciones por eficiencia energética de viviendas**, con el fin de incentivar obras de mejora que reduzcan el consumo de energía primaria. *(art. 10. uno)*
- **Prórroga para el 2026 de las deducciones por adquisición de vehículos eléctricos “enchufables” y de pila de combustible**, así como por instalación de puntos de recarga. *(art. 10. tres)*
- **Mantenimiento del porcentaje de imputación del 1,1% de rentas inmobiliarias**, evitando un incremento de la tributación por la mera tenencia de inmuebles respecto del ejercicio anterior. *(art. 10. dos)*
- **Exención en el IRPF de ayudas por daños personales** concedidas a personas afectadas por incendios forestales y otras emergencias de protección civil ocurridas entre junio y agosto de 2025. *(art. 12)*
- Exenciones fiscales específicas vinculadas a ayudas concedidas a los afectados por la **DANA de octubre-noviembre de 2024**, incluidas determinadas ayudas autonómicas. *(art. 14 y 15)*

2. Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

- **Prórroga de los límites del régimen simplificado del IVA y del régimen especial de la agricultura, ganadería y pesca**, de forma coordinada con el IRPF. *(art. 12)*

Para los ejercicios 2016 a 2026, ambos inclusive, las magnitudes de 150.000 y 75.000 euros a que se refiere el apartado a') de la letra b) de la norma 3.ª del apartado 1 del artículo 31 de esta Ley, quedan fijadas en 250.000 y 125.000 euros, respectivamente.

Asimismo, para dichos ejercicios, la magnitud de 150.000 euros a que se refiere la letra c) de la norma 3.ª del apartado 1 del artículo 31 de esta Ley, queda fijada en 250.000 euros.»

- Establecimiento de un **plazo extraordinario hasta el NUEVO PLAZO 16 de febrero de 2026** *(con el RD L derogado era hasta el 31 de enero de 2026)* para **renuncias o revocaciones** a los regímenes especiales y al método de estimación objetiva, otorgando validez a las ejercitadas en diciembre de 2025. *(art. 11)*
- Posibilidad de **renuncia extraordinaria** a la **llevarza de los libros registro del IVA a través de la Sede electrónica de la AEAT y de baja extraordinaria en el registro de devolución mensual (REDEME) para 2026**. *(art. 9)*

No obstante lo previsto en el artículo 68 bis, los sujetos pasivos podrán renunciar a la opción por la llevarza electrónica de los libros registro a través de la Sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley **NUEVO PLAZO hasta el 16 de febrero de 2026** *(con el RD L derogado era hasta el 31 de enero de 2026)*

NUEVO En cualquier caso, se considerarán válidas las renuncias efectuadas en enero de 2026 durante el período de vigencia del Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social.

No obstante lo previsto en el artículo 30.8, los sujetos pasivos inscritos en el registro de devolución mensual podrán solicitar la baja voluntaria en el mismo el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley **NUEVO PLAZO hasta el 16 de febrero de 2026**. *(con el RD L derogado era hasta el 31 de enero de 2026)*.

NUEVO En cualquier caso, se considerarán válidas las renuncias efectuadas en enero de 2026 durante el período de vigencia del Real decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre.

3. Impuesto sobre Sociedades

- Para periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2025 se prorroga los incentivos fiscales vinculados a la **movilidad eléctrica**, incluyendo inversiones en vehículos eléctricos y en infraestructuras de recarga, tanto de uso privado como abiertas al público. *(art. 13.dos)*
- Para periodos impositivos que se inicien a partir de 1 de enero de 2025 se mantiene la **libertad de amortización** para inversiones en instalaciones destinadas al autoconsumo eléctrico o térmico con energías renovables, cuando sustituyan instalaciones basadas en combustibles fósiles. *(art. 13.uno)*

4. ~~Fiscalidad local~~ (no aprobado en este RD 2/2026)

- ~~• Actualización de los coeficientes máximos aplicables en el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana (IIVTNU) para el ejercicio 2026, conforme a los periodos de generación del incremento de valor. (art. 18)~~

Resumen medidas CIVILES-MERCANTILES:

1. Suspensión de la causa de disolución por pérdidas (DA 1ª)

- A los solos efectos de determinar la concurrencia de la causa de disolución prevista en el artículo 363.1.e) del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, no se tomarán en consideración las pérdidas de los ejercicios 2020 y 2021 **hasta el cierre del ejercicio que se inicie en el año 2026**.
- Si, excluidas las pérdidas de los años 2020 y 2021 en los términos señalados en el apartado anterior, en el resultado del ejercicio 2022, 2023, 2024, 2025 **o 2026** se apreciaran pérdidas que dejen reducido el patrimonio neto a una cantidad inferior a la mitad del capital social, deberá convocarse por los administradores o podrá solicitarse por cualquier socio en el plazo de dos meses a contar desde el cierre del ejercicio conforme al artículo 365 de la citada Ley, la celebración de Junta para proceder a la disolución de la sociedad, a no ser que se aumente o reduzca el capital en la medida suficiente.
- NUEVO** Los administradores de la sociedad que, a la entrada en vigor de este real decreto-ley, ya hubieran formulado las cuentas anuales, el informe de gestión, que incluirá, cuando proceda, el estado de información no financiera, y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión consolidados, correspondientes al ejercicio 2025, podrán reformularlas en el plazo máximo de un mes, a contar desde dicha entrada en vigor, tomando en consideración lo establecido en el apartado anterior. En tal caso, la junta general para aprobar las cuentas del ejercicio 2025 se reunirá dentro de los tres meses siguientes a la nueva formulación.
- NUEVO** Si la convocatoria de la junta general para aprobar las cuentas del ejercicio 2025 se hubiera publicado antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley, y no se hubiera celebrado en dicho momento, el órgano de administración podrá modificar el lugar, la fecha y la hora previstos para celebración de la junta o revocar el acuerdo de convocatoria con una antelación mínima de setenta y dos horas, bien por los procedimientos de convocatoria previstos en los estatutos, bien mediante anuncio publicado en la página web de la sociedad o, si la sociedad no tuviera página web, en el «Boletín Oficial del Registro Mercantil». En caso de revocación del acuerdo de convocatoria, el órgano de administración deberá proceder a efectuar una nueva convocatoria dentro del mes siguiente a la nueva formulación de las cuentas

2. Suspensión de desahucios para hogares vulnerables. (Art. 1)

Se modifica el Real Decreto-ley 11/2020 para prorrogar la suspensión de los procedimientos de desahucio y de los lanzamientos cuando afecten a hogares en situación de vulnerabilidad económica sin alternativa habitacional.

La medida se amplía **hasta el 31 de diciembre de 2026**, manteniendo el esquema de protección existente.

NUEVO No opera la medida si el titular del inmueble es propietario de 2 o menos viviendas

3. Compensación a propietarios y arrendadores (Art. 2)

Se modifica el Real Decreto-ley 37/2020 para adaptar el régimen de compensaciones económicas a propietarios y arrendadores afectados por la suspensión de desahucios.

La norma permite que estas compensaciones puedan solicitarse **hasta el 31 de enero de 2027**, en coherencia con la nueva prórroga de la suspensión.

4. Ajuste de la Ley por el derecho a la vivienda (Art. 3)

Se aclara la aplicación de la disposición transitoria tercera de la Ley 12/2023, por el derecho a la vivienda, estableciendo que todas las referencias al 31 de diciembre de 2025 deben entenderse realizadas al **31 de diciembre de 2026**.

Es una **modificación técnica**, pero relevante para garantizar la coherencia temporal del régimen de protección.

5. Procedimiento de reconocimiento de compensaciones *(Art. 4)*

Se modifica el Real Decreto 401/2021, que regula el procedimiento para el reconocimiento y pago de las compensaciones a propietarios y arrendadores.

El ajuste permite que las comunidades autónomas sigan utilizando los recursos del Plan Estatal de Vivienda y extiende el marco procedimental para adaptarlo a la prórroga de la suspensión de desahucios **hasta 2026**.

6. Bono social *(art. 5)*

Descuentos en el año 2026 a consumidores domésticos de energía eléctrica vulnerables y vulnerables severos. Los descuentos del bono social aplicables a los consumidores domésticos de energía eléctrica recogidos en el artículo 6.3 del Real Decreto 897/2017, de 6 de octubre, por el que se regula la figura del consumidor vulnerable, el bono social y otras medidas de protección para los consumidores domésticos de energía eléctrica, serán los siguientes con carácter excepcional, en el período comprendido **entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026**.

7. Garantía del suministro de agua y energía a consumidores vulnerables *(Art. 6)*

La garantía de suministro de agua y energía a consumidores vulnerables establecida en el artículo 4 del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo se aplicará **hasta el 31 de diciembre de 2026**.

Sentencia

DISFRUTE

PERMISO PARENTAL. El Tribunal Supremo fija doctrina: el permiso parental debe disfrutarse por semanas completas, pero computa íntegramente para generar vacaciones

Fecha: 26/01/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 26/01/2026](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo fija doctrina sobre el art. 48 bis ET en dos aspectos clave. En primer lugar, declara que el disfrute discontinuo del permiso parental debe realizarse **por semanas completas**, no siendo posible fraccionarlo en periodos inferiores. En segundo lugar, establece que el tiempo de disfrute de dicho permiso **debe computarse como tiempo de trabajo efectivo** a efectos de determinar la duración de las vacaciones anuales.

La sentencia, dictada en Pleno, refuerza la protección de los derechos de conciliación conforme a la Directiva (UE) 2019/1158 y declara no ajustada a Derecho la práctica empresarial de descontar vacaciones durante el permiso parental.

HECHOS

La sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 62/2026, de 26 de enero (rec. 205/2024), resuelve el recurso de casación interpuesto por la Associació Professional de Facultatius Mutua de Terrassa y el Sindicat de Metges de Catalunya frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de abril de 2024 (proc. 5/2024), dictada en proceso de conflicto colectivo.

Hechos relevantes

La controversia se origina en la interpretación empresarial del permiso parental regulado en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:

- Criterio empresarial 1: la empresa exigía que el disfrute discontinuo del permiso parental se realizara por periodos mínimos de una semana, rechazando solicitudes inferiores.
- Criterio empresarial 2: durante el disfrute del permiso parental —considerado causa de suspensión contractual— la empresa entendía que no se devengaban vacaciones, al no existir trabajo efectivo.

Las organizaciones sindicales promovieron demanda de conflicto colectivo solicitando:

1. Que se declarase no ajustado a Derecho exigir periodos mínimos de una semana.
2. Que se declarase que el tiempo de disfrute del permiso parental debía computarse a efectos de devengo de vacaciones.

La STSJ de Cataluña (30 de abril de 2024) desestimó íntegramente la demanda, avalando ambos criterios empresariales.

Objeto del recurso de casación

El recurso de casación (art. 207.e LRJS) se articula en dos pretensiones:

- Primera: reconocimiento del derecho a disfrutar el permiso parental en periodos inferiores a una semana.
- Segunda: declaración de que el tiempo de permiso parental debe computar para determinar la duración de las vacaciones anuales.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo, reunido en Pleno y sin votos particulares:

- Desestima la primera pretensión: El disfrute discontinuo del permiso parental no puede ser inferior a una semana.
- Estima la segunda pretensión: El tiempo de disfrute del permiso parental del art. 48 bis ET debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de determinar la duración de las vacaciones.

En consecuencia:

- Casa y anula parcialmente la sentencia del TSJ de Cataluña.

- Declara no ajustado a Derecho el criterio empresarial que excluía el devengo de vacaciones durante el permiso parental.
- No impone costas.

La sentencia fija doctrina, dada su adopción en Pleno y la unificación interpretativa sobre el art. 48 bis ET.

3. Fundamentación jurídica

A) Disfrute mínimo semanal del permiso parental

El Tribunal realiza una interpretación gramatical (art. 3.1 CC) del art. 48 bis ET:

- El precepto establece una duración “no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas”.
- El uso del sustantivo “semanas” en plural implica que el disfrute discontinuo ha de articularse en unidades semanales completas.

Refuerza esta conclusión por analogía con el régimen del permiso por nacimiento y cuidado del menor (art. 48.4 y 48.5 ET), donde el legislador también impone periodos semanales.

Conclusión: el disfrute en periodos inferiores a una semana no es conforme a Derecho.

B) Cómputo del permiso parental a efectos de vacaciones

Aquí se produce el giro doctrinal más relevante.

1. Regla general

La suspensión contractual (art. 45.1.o ET) conlleva, en principio, aplicación del principio de proporcionalidad en materia de vacaciones (art. 38 ET).

La jurisprudencia previa —incluida la STJUE de 4 de octubre de 2018, asunto *Dicu* (C-12/17)— consideraba que el permiso parental no debía equipararse al trabajo efectivo a efectos de vacaciones.

2. Evolución normativa y doctrinal

El Tribunal destaca:

- Entrada en vigor de la Directiva (UE) 2019/1158.
- Transposición en España mediante el RDL 5/2023 (introducción del art. 48 bis ET).
- Relevancia de los arts. 10 y 11 de la Directiva (mantenimiento de derechos y prohibición de trato menos favorable).
- Jurisprudencia constitucional y del propio TS sobre prohibición de discriminación por ejercicio de derechos de conciliación.

3. Argumento

El Supremo considera que:

- El permiso parental del art. 48 bis ET se integra en el concepto comunitario de “permiso parental”.
- Las garantías de mantenimiento de derechos laborales deben aplicarse extensivamente.
- La finalidad de corresponsabilidad parental y la igualdad de género exigen equiparar este permiso al tiempo de trabajo efectivo a efectos vacacionales.

Concluye que el permiso parental del art. 48 bis ET constituye una excepción a la regla general de proporcionalidad, debiendo computarse como tiempo efectivo.

Sentencia

SUCESIÓN EMPRESARIAL

NOTARÍAS. El Supremo declara que el relevo de notario constituye sucesión empresarial y anula el periodo de prueba pactado tras el cambio de titular

El Tribunal Supremo consolida que el relevo de notario puede constituir sucesión empresarial cuando se mantiene la identidad funcional de la notaría, especialmente mediante la asunción sustancial de la plantilla, y declara nulo el periodo de prueba pactado en tal contexto.

Fecha: 28/01/2026

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 28/01/2026](#)

SÍNTESIS: Sucesión empresarial en notarías: nulidad del periodo de prueba tras el cambio de titular.

El Tribunal Supremo confirma que el relevo de notario en una misma notaría puede constituir sucesión empresarial a efectos del art. 44 ET cuando el nuevo titular asume la mayoría de la plantilla y continúa la actividad con los mismos medios materiales.

En el caso analizado, un trabajador que había extinguido su contrato con el notario saliente por traslado fue nuevamente contratado por el nuevo titular, pactándose un periodo de prueba. Tras ser cesado por “no superación” de dicho periodo, el trabajador impugnó la decisión.

El Supremo declara:

- Que existió **sucesión de empresa**, al mantenerse la identidad de la unidad económica.
- Que el **periodo de prueba es nulo** (art. 14.1 ET), al tratarse de continuidad empresarial y haber desempeñado el trabajador las mismas funciones con anterioridad.
- Que el cese constituye **despido improcedente**.

La sentencia consolida la doctrina derivada de la STJUE de 16 de noviembre de 2023 sobre aplicación de la Directiva 2001/23/CE al ámbito notarial y refuerza la protección de la antigüedad y estabilidad del personal de notarías en supuestos de cambio de titular.

ANTECEDENTES DE HECHO

El litigio trae causa de la demanda interpuesta por un trabajador (Oficial Primera) que había prestado servicios en una misma notaría de Madrid desde el año 2004 para distintos notarios titulares sucesivos.

1. Extinción por traslado del notario saliente

En septiembre de 2019, el notario titular fue destinado a Jávea y, conforme al art. 50 del II Convenio Colectivo estatal de notarios y personal empleado, ofreció al trabajador la opción entre:

- Trasladarse con él al nuevo destino; o
- Extinguir la relación laboral con indemnización.

El trabajador optó por la extinción indemnizada, percibiendo 20 días de salario por año de servicio computados únicamente respecto del notario cesante.

2. Incorporación con el nuevo notario

El nuevo notario tomó posesión en febrero de 2020 y contrató nuevamente al trabajador mediante contrato indefinido, pactando un periodo de prueba de seis meses.

El nuevo titular asumió:

- El mismo local.
- Mobiliario, ordenadores y programas informáticos.
- La mayoría de la plantilla anterior.

3. Extinción durante el periodo de prueba

El 16 de marzo de 2020, tras solicitar el trabajador y otros empleados la aplicación de medidas organizativas derivadas de la Instrucción de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública por la COVID-19, el notario comunicó la no superación del periodo de prueba con efectos inmediatos.

4. Procedimiento judicial

- Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid (13.12.2023): declaró la improcedencia del despido, apreciando sucesión empresarial y nulidad del periodo de prueba.
- TSJ de Madrid (13.09.2024): confirmó la sentencia.

5. Recurso de casación para la unificación de doctrina

El notario interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina (art. 219 LRJS), articulando cuatro motivos:

1. Inexistencia de sucesión empresarial (art. 44 ET).
2. Eficacia excluyente de la previa extinción indemnizada.
3. Imposibilidad de sucesión tras extinción válida.
4. Validez del periodo de prueba (art. 14 ET).

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- Desestima íntegramente el recurso.
- Confirma la existencia de sucesión empresarial.
- Declara la nulidad del periodo de prueba.
- Ratifica la improcedencia del despido.
- Condena en costas al recurrente (1.500 €).

Doctrina que fija

La sentencia consolida doctrina conforme a la STJUE de 16 de noviembre de 2023 (C-583/21 a C-586/21):

- El relevo de notario puede constituir sucesión empresarial a efectos del art. 44 ET.
- Si existe sucesión, es nulo el pacto de periodo de prueba respecto de trabajador que ya desempeñaba las mismas funciones.
- La previa extinción indemnizada por traslado del notario no impide apreciar sucesión si se mantiene la identidad de la unidad económica.

Fundamentación jurídica

1. Existencia de sucesión empresarial (art. 44 ET)

El Tribunal aplica:

- Art. 44 ET.
- Directiva 2001/23/CE.
- STJUE 16.11.2023.

Distingue tres elementos en la notaría:

1. Protocolo notarial → no determina por sí solo la sucesión.
2. Plantilla → elemento esencial.
3. Medios materiales → elemento accesorio.

Al asumir el nuevo notario:

- La mayoría de la plantilla,
- El mismo local y medios,
- Continuar la misma actividad sin interrupción relevante,

se mantiene la identidad de la unidad económica.

2. Efectos de la extinción indemnizada previa

El Tribunal rechaza que la extinción por traslado excluya la sucesión, ya que:

- Se trata de una extinción convencional prevista en convenio sectorial.
- El mantenimiento sustancial de plantilla y actividad revela continuidad empresarial.
- La Directiva 2001/23/CE impone interpretación funcional y material.

3. Nulidad del periodo de prueba (art. 14.1 ET)

El art. 14.1 ET declara nulo el periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones anteriormente en la empresa.

Dado que:

- Existía sucesión empresarial,

- El contrato no era verdaderamente nuevo sino continuación jurídica, el pacto de prueba era fraudulento en su finalidad, pues permitiría una resolución libre sin indemnización tras años de prestación efectiva.

Sentencia

COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

DESPIDO COLECTIVO POR CIERRE. PLAZO INCUMPLIDO. El incumplimiento del preaviso de seis meses a la autoridad laboral en el despido colectivo no determina su nulidad ni su improcedencia, sino una indemnización específica

La Sala de lo Social precisa que la omisión del preaviso exigido por la Disposición Adicional Sexta del RD 1483/2012 constituye un incumplimiento con efectos meramente indemnizatorios, sin incidencia en la validez ni en la calificación jurídica del despido colectivo.

Fecha: 10/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TS de 10/12/2025](#)

SÍNTESIS: El Tribunal Supremo declara que el incumplimiento del preaviso de seis meses previsto en la [Disposición Adicional Sexta](#) del RD 1483/2012 no determina la nulidad ni la improcedencia del despido colectivo. La Sala considera que se trata de una obligación de carácter accesorio cuya omisión no afecta a la validez del procedimiento del artículo 51 ET, generando únicamente, en su caso, una indemnización por el periodo de preaviso incumplido. Se consolida así un criterio restrictivo respecto a la nulidad en despidos colectivos, reservada a infracciones sustanciales o vulneraciones de derechos fundamentales.

HECHOS

a) Contexto empresarial

Las sociedades **Stuart Delivery, S.L.** y **Stuart Urban, S.L.** formaban parte del grupo internacional STUART, cuya matriz (**SRT Group SAS**) fue vendida por **Geopost S.A.** al fondo alemán **Mutares** en 2023, por el precio simbólico de un euro, asumiendo el vendedor importantes compromisos financieros para garantizar la continuidad del negocio (hechos probados, págs. 7 a 13).

El grupo arrastraba pérdidas estructurales y una fuerte dependencia del cliente Just Eat, cuya retirada parcial agravó la situación económica.

b) Inicio del despido colectivo

El 15 de abril de 2024 las empresas comunicaron la apertura de un procedimiento de despido colectivo, invocando:

- **Causas económicas:** pérdidas continuadas (25,95 millones acumulados en cinco años) y previsión de impagos inminentes.
- **Causas productivas y organizativas:** pérdida del cliente principal.

La medida afectaba a 408 trabajadores (personal de oficina y repartidores).

c) Pretensión de la parte actora

La Comisión Representativa y CGT impugnaron el despido colectivo solicitando:

- **Con carácter principal,** la nulidad.
- **Subsidiariamente,** su declaración de no ajustado a derecho.
- Y, adicionalmente, una **indemnización por incumplimiento del preaviso de seis meses** previsto en la **Disposición Adicional Sexta del RD 1483/2012.**

d) Objeto del recurso de casación

En casación se cuestiona, entre otros extremos, si el **incumplimiento del preaviso de seis meses**, cuando resulta obligatorio, afecta a la validez del despido colectivo (esto es, si determina su nulidad o improcedencia) o si genera únicamente consecuencias indemnizatorias.

FALLO DEL TRIBUNAL SUPREMO

El Tribunal Supremo:

- **Desestima el recurso de casación.**
- Confirma la sentencia de la Audiencia Nacional que declaró el despido colectivo **ajustado a derecho**.
- Declara que el incumplimiento del preaviso de seis meses **no determina la nulidad ni la improcedencia del despido colectivo**, sino que da lugar, en su caso, a una **indemnización específica por el periodo omitido**.

La sentencia no fija doctrina en sentido formal (no es recurso de unificación), pero consolida criterio interpretativo relevante.

Fundamentación jurídica

La Sala articula su razonamiento sobre varias bases:

a) Naturaleza del preaviso de seis meses

La obligación de preaviso de seis meses prevista en la Disposición Adicional Sexta del RD 1483/2012 tiene:

- **Carácter instrumental y protector,**
- Finalidad de anticipación y planificación social,
- Pero **no configura un requisito constitutivo de validez del despido colectivo**.

Es una obligación adicional, no un elemento estructural del procedimiento del artículo 51 ET.

b) Distinción entre defectos formales esenciales y obligaciones accesorias

El Tribunal recuerda que:

- La nulidad del despido colectivo procede ante:
 - Vulneración de derechos fundamentales.
 - Fraude o abuso de derecho.
 - Incumplimientos sustanciales del periodo de consultas.
- No todo incumplimiento formal produce nulidad.

El preaviso de seis meses **no forma parte del núcleo procedimental esencial** del despido colectivo (art. 51 ET y art. 124 LRJS).

c) Principio de proporcionalidad

Aplicar la nulidad automática sería desproporcionado cuando:

- Las causas económicas concurren.
- El periodo de consultas se ha desarrollado correctamente.
- No existe vulneración de derechos fundamentales.

Por tanto, la consecuencia jurídica adecuada es **indemnizatoria**, no invalidante.

d) Función resarcitoria

La Sala entiende que la propia norma contempla implícitamente una reacción indemnizatoria, consistente en:

- Salario diario × días de preaviso omitido.

Pero dicha indemnización **no afecta a la eficacia extintiva de los despidos**.

Recuerda que ...

NOTIFICACIÓN DE NOMBRAMIENTO

RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN. Hasta el 10 de abril las entidades obligadas por la Ley 2/2023 deberán notificar el nombramiento de su Responsable del Sistema Interno de Información a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI).

Fecha: 17/12/2025

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Madrid de 17/12/2025](#)

Obligación de implantar un sistema interno de información:

La [Ley 2/2023](#) obliga a implantar un Sistema interno de información a todas las entidades públicas **y a las empresas privadas con 50 o más trabajadores**. También están obligados partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales que reciban fondos públicos.

La implantación de este sistema corresponde al órgano de administración o gobierno de cada entidad.

Obligación de designar un Responsable del Sistema:

Conforme a esta Ley, las empresas del sector privado que cuenten con 50 o más trabajadores están obligadas a implantar un Sistema interno de información y, dentro de dicha obligación, **deben designar un Responsable del Sistema**. El nombramiento corresponde al órgano de administración de la entidad, que además asume la responsabilidad de su implantación y correcto funcionamiento.

El Responsable del Sistema Interno de Información (RSII) es la persona —o el órgano colegiado— encargada de supervisar y garantizar el correcto funcionamiento del Sistema interno de información previsto en la Ley 2/2023.

Su papel es fundamental para asegurar que las comunicaciones internas se gestionan con confidencialidad, independencia y respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Creación de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI):

La Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. (AIPI) es un organismo público creado en España en 2023 a raíz de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Obligación de notificar al Responsable del sistema:

Los nombramientos y ceses, tanto de las personas físicas como de las personas integrantes del órgano colegiado que hayan sido designadas como Responsables del Sistema interno de información desde la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, deberán ser notificados a la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., en un plazo de dos meses a partir de la fecha de puesta en funcionamiento de dicha Autoridad. Este plazo comenzará a computarse desde el **10 de febrero de 2026** por lo que el plazo acabará el **10 de abril de 2026**.

Cómo notificar el Responsable del sistema (RSII) a la AIPI:

La notificación debe realizarse mediante el formulario oficial disponible en el siguiente enlace:

[Enlace al formulario](#)

<https://www.proteccioninformante.gob.es/responsable-del-sistema-de-informacion>

Convenios colectivos del Estado, Catalunya, Madrid y Andalucía

ESTATAL. AGENCIAS DE VIAJE. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes. ([BOE 21/02/2026](#))

ESTATAL. GRANJAS AVÍCOLAS. Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales. ([BOE 23/02/2026](#))

ESTATAL. OFICINAS DE FARMACIA. Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de cuantificación provisional de los incrementos, a cuenta del futuro Convenio colectivo, de los conceptos salariales incluidos en las tablas de retribuciones para los años 2025 y 2026, de la Comisión Paritaria Sectorial del XXV Convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia. ([BOE 23/02/2026](#))

ESTATAL. PRODUCTOS QUÍMICOS. Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2025 y de incremento salarial para 2026 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. ([BOE 23/02/2026](#))

ESTATAL. ENVASES METÁLICOS. Resolución de 12 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de tablas salariales definitivas para el año 2025 y provisionales para el año 2026 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. ([BOE 23/02/2026](#))

ESTATAL. INTERVENCIÓN SOCIAL. Resolución de 16 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029. ([BOE 27/02/2026](#))

CATALUNYA. NETEJA D'EDIFICIS. Resolució EMT/427/2026, de 13 de febrer, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005). ([DOGC 26/02/2026](#))

ALMERÍA. COINTRUCCIÓN. Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales correspondientes a los años 2025 y 2026 en el sector de la construcción en la provincia de almeria, con código de convenio 04000145011982. ([BOPA 17/02/2026](#))

CÁDIZ. OFICINAS Y DESPACHOS. Inscripción del acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Cádiz (tablas salariales). ([BOC 24/02/2026](#))

CÓRDOBA. COMERCIO. Revisión de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba (2025-2028) ([BOPC 24/02/2026](#))

HUELVA. SECTOR MONTAJES. RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del V CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA. ([BOPH 17/02/2026](#))

BARCELONA. INDUSTRIA SIDEROMETAL·LÚRGICA. Correcció d'errades del conveni col·lectiu de treball de Sector Indústria Siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027. ([BOPB 17/02/2026](#))

TARRAGONA. INDUSTRIES VINITÍCOLES. Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries vinícoles de la província de Tarragona per als anys 2025-2026. Codi conv. 43000415011994. ([BOPT 17/02/2026](#))