

SUMARIO

- 1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2026.**
- 2. PERMISO PARENTAL: DISFRUTE SEMANAL Y CÓMPUTO PARA VACACIONES.**
- 3. EFECTOS DE LAS COTIZACIONES SUPERPUESTAS EN SUPUESTOS DE ACTIVIDAD TRANSNACIONAL.**
- 4. VALIDEZ DE LA PRUEBA DE VIDEOVIGILANCIA EN UN DESPIDO DISCIPLINARIO.**
- 5. TRIBUTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN MENSUAL TRAS RESOLUCIÓN POR MUTUO ACUERDO.**
- 6. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR EL RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.**
- 7. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2026.

El Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, ha fijado el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2026.

El artículo 1 del RD establece que la cuantía del SMI para este año 2026 será de 40,70 euros/día o 1.221,00 euros/mes, según que el salario se fija por días o por meses. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir, en el caso del salario diario, la parte proporcional de domingos y festivos. Si la jornada contratada es inferior, el salario se percibirá a prorrata.

Esta revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 17.094,00 euros.

En cuanto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional de la retribución de domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a las que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondiente al salario de treinta días para cada una, sin que en ningún caso la cuantía del SMI pueda ser inferior a 57,82 euros por jornada legal en la actividad.

En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a las que se refiere dicho artículo, estos trabajadores percibirán, junto con el importe del SMI, la parte proporcional del mismo que corresponda a las vacaciones legales mínimas, en el supuesto que no exista coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En el resto de los casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

Los empleados domésticos, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para determinar el salario mínimo de los empleados domésticos que trabajan por horas, en régimen externo, lo que se fija para los trabajadores eventuales y temporales, y que incluye todos los conceptos retributivos, el salario mínimo de los empleados domésticos será de 9,55 euros por hora efectivamente trabajada.

En las cuantías del salario mínimo por día o por horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, y el salario en especie no podrá, en ningún caso, dar pie a una reducción de la cuantía íntegra en dinero.

Las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación:

- a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos.
- b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

Este incremento del Salario Mínimo tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026.

2. PERMISO PARENTAL: DISFRUTE SEMANAL Y CÁMPUTO PARA VACACIONES.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en sentencia 62/2026, de 26 de enero, ha resuelto un relevante conflicto colectivo sobre el alcance del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, fijando doctrina en dos cuestiones clave: su disfrute discontinuo y su incidencia en el derecho a vacaciones.

En primer lugar, el Alto Tribunal confirma que el **permiso parental solo puede disfrutarse en periodos semanales completos**, incluso cuando se solicite de forma discontinua. La Sala entiende que la referencia legal a una duración máxima de "ocho semanas, continuas o discontinuas" impide su fraccionamiento en periodos inferiores a una semana, interpretación que considera coherente con el régimen previsto para otros permisos de conciliación, como el de nacimiento y cuidado del menor.

Sin embargo, la sentencia introduce un criterio especialmente relevante en materia de derechos laborales al declarar que **el tiempo de disfrute del permiso parental sí debe computarse como tiempo de trabajo efectivo a efectos del cálculo de las vacaciones anuales**. Aunque se trata de un permiso no retribuido y con suspensión del contrato, el Tribunal Supremo concluye que excluirlo del cómputo vacacional supondría un trato menos favorable contrario a la normativa europea sobre conciliación y al principio de igualdad y no discriminación.

Para llegar a esta conclusión, la Sala realiza una interpretación conforme con la Directiva (UE) 2019/1158, destacando que el permiso parental, junto con el permiso por nacimiento y cuidado del menor, forma parte del sistema de medidas destinadas a garantizar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. En este contexto, considera que deben preservarse los derechos laborales en curso de adquisición, entre ellos el derecho a vacaciones.

Como consecuencia, el TS estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por las organizaciones sindicales, casa en parte la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y declara **no ajustada a derecho la práctica empresarial de no devengar vacaciones durante el disfrute del permiso parental**, manteniendo, no obstante, la exigencia de disfrute en periodos semanales.

Esta resolución, dictada por el Pleno de la Sala de lo Social, unifica doctrina y tiene un impacto directo en la gestión empresarial y en el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de las personas trabajadoras.

3. EFECTOS DE LAS COTIZACIONES SUPERPUESTAS EN SUPUESTOS DE ACTIVIDAD TRANSNACIONAL.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha emitido el Criterio de Gestión 5/2026, de 18 de febrero, relativo al tratamiento de las cotizaciones efectuadas en España cuando una persona trabajadora ejerce actividad laboral simultánea en dos o más estados miembros del ámbito de aplicación de los Reglamentos comunitarios de coordinación de la Seguridad Social.

El criterio se fundamenta en el principio de unicidad de la legislación aplicable, consagrado en el artículo 11 del Reglamento (CE) 883/2004, conforme al cual cada persona debe quedar sujeta exclusivamente a la legislación de un solo estado miembro. A diferencia del derogado Reglamento (CEE) 1408/71, el Reglamento 883/2004 no contempla excepciones a dicho principio.

De acuerdo con el artículo 13 del Reglamento, en los supuestos de ejercicio de actividades en varios Estados, se determina una única legislación aplicable y todas las cotizaciones deben realizarse en el sistema de Seguridad Social del Estado competente. En consecuencia, **no es admisible el doble aseguramiento obligatorio**, ni procede el cómputo de períodos de cotización superpuestos.

El documento recuerda que el Reglamento 1408/71 permitió, con carácter excepcional y transitorio, determinados supuestos de doble aseguramiento que afectaban a España, posibilidad que pudo mantenerse únicamente hasta el año 2020 en virtud del artículo 87.8 del Reglamento 883/2004. Ante la detección de situaciones de doble aseguramiento irregular, el INSS establece que deberá recabarse pronunciamiento de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), órgano competente para determinar qué legislación resultaba aplicable durante el período controvertido.

Si la TGSS concluye que la legislación española no era la aplicable, las cotizaciones ingresadas en España durante el período superpuesto no serán computables:

- Ni para el reconocimiento de prestaciones.
- Ni para el cálculo de la pensión nacional.
- Ni para la determinación del porcentaje de prorrata a cargo de España.

Dichos períodos se considerarán cubiertos exclusivamente por la legislación del otro estado miembro, con independencia de la eventual devolución de las cotizaciones indebidas y de su validez desde el punto de vista recaudatorio.

Este criterio refuerza la aplicación estricta de las normas comunitarias de coordinación y tiene un impacto directo en la tramitación y cálculo de prestaciones contributivas en contextos de movilidad internacional.

4. VALIDEZ DE LA PRUEBA DE VIDEOVIGILANCIA EN UN DESPIDO DISCIPLINARIO.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), en su Sentencia 91/2026, de 28 de enero, se pronuncia sobre la licitud de la prueba obtenida mediante sistemas de videovigilancia visibles y su utilización para justificar un despido disciplinario, en relación con la posible vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

El litigio trae causa del despido de un trabajador basado en imágenes captadas por cámaras de videovigilancia instaladas en el centro de trabajo, con las que la empresa acreditó conductas constitutivas de transgresión de la buena fe contractual. El TSJ del País Vasco había declarado el despido nulo al considerar ilícita la prueba videográfica.

El Tribunal Supremo, sin embargo, estima el recurso de casación de la empresa, y fija doctrina en los siguientes términos:

- La **videovigilancia visible y señalizada**, instalada con fines de seguridad y control, **puede constituir prueba válida** en un procedimiento de despido disciplinario.
- No es exigible una información individualizada y expresa sobre el uso concreto de las imágenes con fines disciplinarios, **cuando el trabajador conoce la existencia del sistema de videovigilancia** y este cumple los requisitos legales.
- La utilización de las grabaciones resulta **proporcionada y legítima** cuando responde a **sospechas razonables de conductas ilícitas** y se limita a verificar los hechos, sin afectar de forma innecesaria o excesiva a la intimidad del trabajador.
- En estos supuestos, **no se aprecia vulneración del derecho fundamental a la protección de datos ni a la intimidad**, por lo que la prueba no puede calificarse de ilícita.

En consecuencia, la Sala de lo Social del TS declara **procedente el despido disciplinario**, revocando la sentencia de suplicación y reforzando la doctrina sobre el equilibrio entre el poder de control empresarial (art. 20.3 ET) y los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Esta resolución consolida una línea jurisprudencial favorable a la **admisión de la videovigilancia como medio probatorio**, siempre que se respeten los principios de información previa, idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

5. TRIBUTACIÓN DE INDEMNIZACIÓN MENSUAL TRAS RESOLUCIÓN POR MUTUO ACUERDO.

La Dirección General de Tributos (DGT) ha resuelto la Consulta Vinculante V1837-25, de 13 de octubre de 2025, en la consultante plantea acogerse a un plan de bajas incentivadas que ofrece su empresa, extinguiendo así su relación laboral, y percibir una indemnización mensual durante 4,8 años hasta que cumpla los 63 años.

En concreto, la cuestión sometida a criterio vinculante fue si las cantidades que una persona trabajadora recibe periódicamente tras la terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo tienen o no la consideración de rendimientos del trabajo personal y, por tanto, su correspondiente tributación en IRPF.

Doctrina de la DGT

- La DGT considera que, **cuando las cantidades percibidas se derivan de la resolución del contrato laboral por mutuo acuerdo**, aunque se distribuyan en pagos mensuales, **se mantienen como rendimientos del trabajo personal**, salvo que existan elementos objetivos que permitan reclasificarlas como otro tipo de renta.
- De conformidad con la consulta planteada se desprende que la finalización de la relación laboral de la consultante, no se produciría en virtud de un despido, sino que se trataría de una resolución de mutuo acuerdo de la relación laboral, por lo que no resulta aplicable la exención prevista en el artículo 7 e) de la LIRPF, debiendo tributar las cantidades percibidas por la consultante como rendimientos del trabajo de acuerdo con el artículo 17 de la LIRPF.

- Resulta relevante **la causa real de la percepción** y no el mero hecho de que se abonen de forma fraccionada en el tiempo. Cuando la contraprestación está asociada a la finalización de la relación laboral, su carácter de rendimiento del trabajo no se modifica por el plazo o la forma de pago.

Implicaciones prácticas

- A efectos del IRPF, estas indemnizaciones deben integrarse en la base imponible del ahorro o del trabajo según su naturaleza factual, lo que determina su tributación progresiva en el impuesto.
- La consulta evita una posible interpretación alternativa que hubiera podido aplicar tratamientos más favorables (como exenciones o calificaciones como rendimiento de actividades económicas), al enfatizar que la fuente de la renta es la relación laboral extinguida por acuerdo entre las partes.

6. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR EL RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.

El próximo 10 de abril finaliza el plazo para que las entidades privadas obligadas por 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 notifiquen a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI) el nombramiento del Responsable del Sistema Interno de Información (RSII).

La finalidad de la norma es la de proteger frente a represalias a las personas que un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados.

¿A quién afecta?

- Empresas y autónomos con 50 o más trabajadores.
- Entidades, aunque tengan menos de 50 empleados, que operen en sectores regulados por la UE (financiero, PBC/FT, transporte, medio ambiente, entre otros).
- Partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales y fundaciones si gestionan fondos públicos.
- Grupos de sociedades pueden centralizar el sistema y/o el RSII bajo una política común.

Obligaciones principales

- Disponer de un Sistema Interno de Información completo (canales escritos y verbales, posibilidad de anonimato, procedimiento con plazos, libro-registro y garantías de confidencialidad y RGPD).
- Designar un RSII con independencia y medios suficientes, por acuerdo del órgano de administración.
- Notificar el nombramiento o cese del RSII en un máximo de 10 días hábiles desde que se produzca.

- La AIPI ha habilitado una ventana extraordinaria de notificación inicial hasta el 10 de abril.

Riesgos por no comunicar a tiempo

- Sanciones: hasta 1.000.000 € para personas jurídicas, además de posibles sanciones accesorias (prohibición de contratar con el sector público o recibir ayudas).
- Impacto reputacional y de cumplimiento: pérdida de credibilidad del canal, mayor riesgo de denuncias externas y problemas en auditorías o licitaciones.

Recomendación nº 1/2026 de la AIPI

La AIPI ha publicado su Recomendación n.º 1/2026, en la que se detallan los criterios técnicos para el diseño e implementación efectiva del Sistema Interno de Información (SII) exigido por la Ley 2/2023, con un enfoque claramente preventivo y de integridad, no meramente formal.

Aspectos clave para las empresas privadas

- El SII no es solo un buzón de denuncias, es una infraestructura de integridad que debe estar aprobada por el órgano de administración y plenamente integrada en la gobernanza de la organización.
- El sistema debe ser accesible a un amplio colectivo (empleados, ex-empleados, autónomos, proveedores, candidatos, etc.) y permitir la comunicación de delitos, infracciones administrativas graves o muy graves y vulneraciones del Derecho de la UE.
- El canal interno debe admitir comunicaciones escritas y verbales, permitir el anonimato, garantizar confidencialidad y seguridad reforzada y actuar como ventanilla única, integrando otros canales existentes.
- Es obligatoria la designación de un Responsable del Sistema Interno de Información (RSII) con independencia funcional, autonomía y medios suficientes, que no puede recibir instrucciones sobre la gestión de los expedientes.
- El nombramiento y cese del RSII deben notificarse a la AIPI, siendo este un elemento esencial del correcto funcionamiento del sistema.
- El procedimiento de gestión debe respetar plazos estrictos (acuse en 7 días y resolución en 3 meses, ampliable), la presunción de inocencia, la protección frente a represalias y la normativa de protección de datos.
- El canal interno alimenta un libro-registro obligatorio, con trazabilidad completa y acceso restringido.
- En grupos empresariales, puede existir un sistema y/o RSII común, pero la obligación sigue siendo individual para cada sociedad obligada y el sistema debe adaptarse plenamente a la Ley española.

En conjunto, la AIPI subraya que un SII bien diseñado **reduce riesgos legales y reputacionales**, favorece la **detección temprana de irregularidades** y refuerza la **cultura de cumplimiento**, mientras que un sistema meramente formal incrementa el riesgo sancionador.

7. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2026.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos	Acuerdo	BOE	17/01/2026
Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos	Acuerdo	BOE	17/01/2026
Marcas de restauración moderna	Revisión salarial	BOE	30/01/2026
Jardinería	Convenio colectivo	BOE	30/01/2026

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE ENERO Y EL 15 DE FEBRERO DE 2026.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
A Coruña	Elaboración e instalación de piedra y mármol	Calendario laboral	BOP	22/01/2026
Albacete	Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca	Convenio colectivo	BOP	23/01/2026
Alicante	Supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general	Convenio colectivo	BOP	20/01/2026
Alicante	Industrias transformadoras plásticas	Corrección Errores	BOP	20/01/2026
Badajoz	Construcción y obras públicas	Revisión salarial	DOE	26/01/2026
Badajoz	Construcción y obras públicas	Calendario laboral	DOE	27/01/2026
Badajoz	Construcción y obras públicas	Revisión salarial	DOE	27/01/2026
Badajoz	Construcción y obras públicas	Revisión salarial	DOE	27/01/2026
Burgos	Transportes por Carretera, Garajes y Aparcamientos y Actividades Auxiliares Complementarias al Transporte	Convenio colectivo	BOP	19/01/2026
Canarias	Empresas de exhibición cinematográfica	Convenio colectivo	BOC	23/01/2026
Cantabria	Embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo	Convenio colectivo	BOCA	27/01/2026
Cantabria	Comercio textil	Convenio colectivo	BOCA	30/01/2026
Castellón	Industrias de hostelería	Corrección errores	BOP	20/01/2026
Castellón	Industrias de distribución de gases licuados del petróleo	Convenio colectivo	BOP	27/01/2026
Castilla Y León	Televisiones locales y autonómicas	Convenio colectivo	BOCL	21/01/2026
Cataluña	Escuelas de educación especial	Revisión Salarial	DOGC	20/01/2026

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Cataluña	Centros de desarrollo infantil y atención precoz	Revisión Salarial	DOGC	27/01/2026
Cataluña	Oficinas y despachos	Acuerdo	DOGC	28/01/2026
Cataluña	Industria metalográfica	Convenio colectivo	DOGC	29/01/2026
Ceuta	Construcción	Revisión salarial	BOCCE	23/01/2026
Ceuta	Construcción	Revisión salarial	BOCCE	27/01/2026
Ciudad Real	Madera y corcho	Revisión salarial	BOP	29/01/2026
Comunidad Valenciana	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	Acuerdo	DOGV	22/01/2026
Comunidad Valenciana	Panadería y pastelería	Revisión salarial	DOGV	26/01/2026
Cuenca	Transportes urbanos e interurbanos	Revisión salarial	BOP	19/01/2026
Cuenca	Industria agroalimentaria	Acuerdo	BOP	21/01/2026
Extremadura	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	Acuerdo	DOE	21/01/2026
Gipuzkoa	Artes gráficas, industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales	Revisión salarial	BOG	26/01/2026
Granada	Construcción y obras públicas	Revisión salarial	BOP	29/01/2026
Guadalajara	Construcción y obras públicas	Corrección errores	BOP	20/01/2026
Guadalajara	Transportes de viajeros regulares y discrecionales	Convenio colectivo	BOP	28/01/2026
Jaén	Construcción	Revisión salarial	BOP	21/01/2026
Jaén	Derivados del Cemento	Calendario laboral	BOP	27/01/2026
Lleida	Construcción	Revisión salarial	BOP	16/01/2026
Lugo	Edificación y obras públicas	Revisión salarial	BOP	31/01/2026
Lugo	Materiales y prefabricados de la construcción	Revisión salarial	BOP	31/01/2026
Lugo	Comercio de materiales de construcción y saneamiento	Revisión salarial	BOP	31/01/2026
Madrid	Oficinas y despachos	Corrección errores	BOCM	23/01/2026
Melilla	Construcción	Calendario laboral	BOME	27/01/2026
Málaga	Clínicas y sanatorios privados	Revisión salarial	BOP	20/01/2026
Málaga	Construcción, obras públicas y oficios auxiliares	Calendario laboral	BOP	26/01/2026
País Vasco	Universidad Pública del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (personal laboral de administración y servicios)	Acuerdo	BOPV	29/01/2026

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín	
Pontevedra	Sector extractivo de piedra natural - canteras	Calendario laboral	BOP	27/01/2026
Pontevedra	Mármoles y piedras	Calendario laboral	BOP	27/01/2026
Pontevedra	Rematantes y aserraderos de madera	Calendario laboral	BOP	27/01/2026
Pontevedra	Empresas del metal sin convenio propio	Calendario laboral	BOP	30/01/2026
Teruel	Construcción y obras públicas	Revisión salarial	BOP	21/01/2026
Valencia	Agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, S.A. y de otras empresas de GLP	Convenio colectivo	BOP	29/01/2026
Valladolid	Industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal	Calendario laboral	BOP	27/01/2026
Vizcaya	Empresas estibadoras del Puerto de Bilbao	Calendario laboral	BOB	30/01/2026
Zaragoza	Construcción y obras públicas	Revisión salarial	BOP	31/01/2026