

POSIBLE REVISIÓN DEL CRITERIO SOBRE JUBILACIÓN ANTICIPADA CON BASES MÁXIMAS

Información sujeta a desarrollo administrativo

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones está estudiando dejar sin efecto el Criterio aplicado desde enero de 2026, en virtud del cual la Seguridad Social decidió inaplicar la Disposición Transitoria Trigésimo Cuarta de la Ley General de la Seguridad Social.

Dicha disposición establece un régimen de jubilación anticipada más favorable para aquellos solicitantes a los que les correspondiese una pensión superior al límite legal.

El INSS anunció la inaplicación de dicha normativa mediante un escueto comunicado en el programa de simulación de cálculo de la prestación de jubilación desde el 1 de enero de 2026, eliminando la diferencia regulatoria más favorable para las jubilaciones anticipadas con bases reguladoras superiores a la pensión máxima, uniformizando el régimen de aplicación.

Todavía debe determinarse el alcance y efectos de la corrección adoptada, de la que informaremos en las próximas Notas Informativas.

PERMISOS RETRIBUIDOS POR HOSPITALIZACIÓN DE FAMILIAR. REVISIÓN A LA LUZ DE LOS ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS JURISPRUDENCIALES.

En síntesis, el permiso puede disfrutarse dentro del periodo de hospitalización y reposo domiciliario subsiguiente, con el límite legal de cinco días hábiles.

El artículo 37.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el denominado “permiso por hospitalización de familiares”, concediendo hasta cinco días de permiso retribuido, entre otros, por hospitalización o intervención quirúrgica de familiares y/o convivientes.

Una consulta recurrente en el despacho es si el permiso puede disfrutarse después de que el familiar haya obtenido el alta hospitalaria, o si dicho permiso ha de disfrutarse de manera inmediata desde el momento en que acaece el hecho causante, la hospitalización o intervención quirúrgica.

Esta cuestión ha sido progresivamente resuelta por los Juzgados y Tribunales Superiores de Justicia, hasta que el Tribunal Supremo ha fijado una línea clara de interpretación.

En esencia, estos son los puntos más relevantes de la doctrina Jurisprudencial al respecto:

- I. Determinación del período: el periodo en el cual puede disfrutarse el permiso comienza desde el día en que tiene lugar la hospitalización o intervención quirúrgica del pariente hasta el día en que el mismo obtiene el alta definitiva.

Es frecuente que, tras el alta hospitalaria, al paciente se le pauten un periodo de reposo domiciliario. En esos casos el permiso no finaliza con el alta hospitalaria, sino que podrá disfrutarse – con el límite de los cinco días naturales- mientras permanezca el familiar en reposo domiciliario.

Conviene recordar que si la hospitalización y, en su caso, el reposo domiciliario posterior, tienen una duración inferior a cinco días, el permiso no se extenderá más allá del alta correspondiente.

- II. Inicio del permiso: El Tribunal Supremo ha determinado que el permiso no debe comenzar necesariamente en el momento de la hospitalización. Puede disfrutarse con posterioridad, dentro del periodo de hospitalización y posterior reposo domiciliario. El Alto Tribunal considera que el permiso debe poder adaptarse a las necesidades del trabajador, en la consideración de que siendo habitual la coordinación con otros familiares para el cuidado del hospitalizado, debe flexibilizarse su disfrute.
- III. Laboralidad de los días de permiso: Esto implica que ni los días de descansos ni festivos computan como días de permiso.

LA JUBILACIÓN PARCIAL DEBE PACTARSE ENTRE EMPRESA Y TRABAJADOR, SIN QUE ÉSTE PUEDA EXIGIRLA UNILATERALMENTE, SALVO PREVISIÓN EXPRESA EN EL CONVENIO DE APLICACIÓN.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de 27 de enero de 2026, ha aclarado de manera firme el debate relativo a si el acceso a la jubilación parcial es un derecho unilateral del trabajador o requiere previo acuerdo con la empresa.

Se trata de una cuestión de reiterado debate judicial. El Tribunal Supremo ha fijado jurisprudencia declarando que, si bien el Convenio Colectivo puede establecer medidas dirigidas a favorecer la celebración de contratos de relevo, *“no se puede imponer al trabajador ni por la empresa [...] ni a través de la negociación colectiva la jubilación parcial”, salvo que contemple expresamente la imposición de tal deber a la empresa.*

Este es un pronunciamiento de enorme relevancia en una época en la que se sigue observando una creciente demanda por los trabajadores del acceso a la jubilación parcial una cuestión objeto de reiterados debates judiciales.

En consecuencia, el trabajador no puede exigir automáticamente a la empresa la formalización de un contrato de relevo, cuestión que deberá ser negociada entre las partes de buena fe, salvo que el Convenio Colectivo así lo prevea clara e indubitadamente.

Quedamos a su disposición, bien telefónica o personalmente, para resolver cualquier duda que le pueda surgir.

Reciba un afectuoso saludo.

Bilbao, 26 de febrero de 2026.

LE RECORDAMOS NUESTRO HORARIO DE INVIERNO

Le recordamos que desde el 1 de octubre de 2025 el **horario de atención a los clientes es:**

LUNES A JUEVES de 9:00 a 13:30 horas y de 15:30 a 17:30 horas

LOS VIERNES de 8:30 a 14:00 horas

Rogamos tome nota a fin de que puedan ser cursados en la Seguridad Social los **partes de alta** de los trabajadores dentro de **plazo hábil**, que deberán tramitarse previa, e inexcusablemente, **antes del inicio de la actividad laboral**. Muchas gracias.