

POSIBLE REVISIÓN DEL CRITERIO SOBRE JUBILACION ANTICIPADA CON BASES MÁXIMAS

Información sujeta a desarrollo administrativo

Como ya se adelantaba en la Nota Informativa del mes pasado, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones habría iniciado, con fecha de 24 de marzo, los trámites para la emisión de una Resolución por la que corregirían, con efectos retroactivos desde el 1 de enero, los recortes que se han aplicado a las pensiones máximas en supuestos de jubilación anticipada.

No obstante, dicha resolución aún no ha sido formalmente aprobada.

De confirmarse, la medida desplegaría efectos desde el 1 de enero de 2026, aplicándose así a las pensiones causadas desde dicha fecha.

En todo caso deberemos esperar a la aprobación y publicación de la citada Resolución para determinar su alcance definitivo, de lo que informaremos en las próximas Notas Informativas.

ACUERDO DE COBERTURA DE VACIOS EN CONVENIOS COLECTIVOS.

En aquellos sectores en los que no existe regulación convencional específica –bien por no haber existido convenio, bien por haber desaparecido el que venía siendo de aplicación- resulta de aplicación el denominado *Acuerdo de cobertura de vacíos*, suscrito en 1997 entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a nivel nacional.

Este Acuerdo establece criterios generales en materia de estructura profesional, fijación de grupos profesionales y, particularmente, régimen disciplinario.

En este último ámbito, introduce una mayor flexibilidad en la aplicación de medidas disciplinarias respecto del régimen previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Resulta de aplicación, entre otros, a los siguientes sectores: empleados de fincas urbanas; prótesis dental, frutos secos; empresas de radiocomunicación y radiodifusión; Profesionales de teatro, circo, variedades y folklore, espectáculos públicos y deportes; empresas relacionadas con la pesca; locutorios telefónicos y oficinas y despachos (con excepciones: gestorías administrativas, empresas de ingeniería, etc.)

RETRIBUCIÓN DE DEVENGO SUPERIOR AL MES: EXIGENCIA DE ACUERDO EXPRESO POR ESCRITO.

Cuando se establezcan conceptos retributivos de devengo superior al mes – bonus, premios, etc.- dicha forma de devengo debe constar por escrito, bien con base en un acuerdo entre empresa y trabajador, o , en su caso, mediante comunicación escrita de la empresa notificada al trabajador.

En ausencia de dicho soporte documental, la Administración puede considerar que las cantidades abonadas deben entenderse devengadas con periodicidad mensual, con las correspondientes implicaciones en materia de cotización.

En particular, la falta de soporte documental adecuado puede dar lugar a regularizaciones de cuotas por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, con los consiguientes recargos e intereses.

En este sentido, se están intensificando las revisiones por la Tesorería respecto a los últimos ejercicios con relación a esta materia.

AYUDAS PUBLICAS Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO: LIMITACIONES A LOS DESPIDOS EN LAS EMPRESAS ACOGIDAS A LOS BENEFICIOS REGULADOS EN EL REAL DECRETO-LEY 7/2026 POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN INTEGRAL DE RESPUESTA A LA CRISIS EN ORIENTE MEDIO.

Las Empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el Real Decreto-Ley 7/2026 no podrán, hasta el 30 de junio de 2026, efectuar despidos ni ceses de actividad basados en causas objetivas vinculadas a la situación de crisis en Oriente Medio.

Los ceses realizados en estas circunstancias serán declarados nulos, con la obligación añadida de reintegrar las ayudas recibidas.

En consecuencia, resulta necesario valorar, con carácter previo a la solicitud de estas ayudas, la posibilidad de que la Empresa pueda tener que acudir a medidas extintivas (basadas directa o indirectamente en la crisis) durante su periodo de vigencia.

Debe tenerse en cuenta, asimismo, que la mayor parte de las medidas de apoyo se dirigen a los sectores de la agricultura, pesca y transporte.

COINCIDENCIA ENTRE DÍA DE DESCANSO SEMANAL Y FESTIVO.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha reiterado que, cuando un festivo coincide con el día de descanso semanal, el mismo debe ser compensado, garantizándose en todo caso que pueda disfrutar de los 14 festivos anuales de manera efectiva.

Esta línea jurisprudencia obliga a las empresas a compensar (con tiempo libre u otro método) aquellos festivos que recaigan en tiempo de descanso.

En todo caso, el Tribunal Supremo se ha pronunciado de manera específica para el supuesto de trabajadores cuyos días de descanso sean entre semana (trabajando los fines de semana) y en los que coincide el festivo, pero a día de hoy no existe pronunciamiento expreso relativo a las plantillas con jornada estándar de lunes a viernes.

OBLIGACION DE FACILITAR CORREO ELECTRONICO A LA INSPECCION DE TRABAJO.

La Inspección de Trabajo del País Vasco ha iniciado actuaciones recordando a las Empresas la obligación de facilitar una dirección de correo electrónico a efectos de avisos sobre notificaciones pendientes en sede digital.

Las empresas que aún no hayan informado de dicha dirección de correo deberán hacerlo a través de:

- <https://oeitss.mites.gob.es/avisonotificacion> ,
- <https://www.oeitss.gob.es> (apartado “Relaciones Electrónicas con el OEITSS”).

A través del correo electrónico, la Inspección informará de la existencia de notificaciones pendientes en sede electrónica administrativa.

Debe tenerse en cuenta que estas comunicaciones no constituyen un medio de notificación fehaciente, sino un aviso destinado a evitar que la falta de acceso a la sede electrónica pueda dar lugar al transcurso de plazos sin conocimiento efectivo por parte de la Empresa.

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

Reciba un afectuoso saludo.

Bilbao, 30 de Marzo 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.