



Bilbao, a 15 de octubre de 2026

Estimado/a cliente de **TREBEKI COMBINING EFFORTS, S.L.**

Desde el Departamento Laboral nos ponemos en contacto con ustedes para informarles de las principales novedades normativas del último trimestre, así como para recordarles otras obligaciones ya vigentes que conviene tener presentes en la gestión diaria de su empresa.

Les recordamos que, para cualquier cuestión relacionada con los contenidos de esta circular, quedamos a su disposición. Pueden contactar directamente con la persona del equipo de Asesoría Laboral con quien habitualmente tratan, o a través de nuestro buzón laboral: **laboral@trebeki.org**.

1. Cambios de base de cotización de autónomos

Les recordamos que los trabajadores autónomos pueden modificar su base de cotización hasta seis veces al año, dentro de los tramos correspondientes a sus rendimientos netos previstos. Los plazos vigentes para el último tramo del ejercicio son los siguientes:

- Solicitudes entre el **1 de septiembre y el 31 de octubre de 2026** → efectos desde el **1 de noviembre de 2026**.
- Solicitudes entre el **1 de noviembre y el 31 de diciembre de 2026** → efectos desde el **1 de enero de 2027**.

Asimismo, les recordamos que durante el primer semestre del año la Tesorería General de la Seguridad Social lleva a cabo la regularización anual de las cotizaciones del ejercicio anterior, en función del rendimiento neto definitivamente comunicado por Hacienda. De esta regularización puede resultar tanto la devolución de cuotas ingresadas de más como la reclamación de diferencias no ingresadas. Si desean ajustar su base de cotización antes de fin de año, rogamos nos lo comuniquen con la antelación suficiente para tramitarlo dentro de plazo.

2. Control horario

Registro de jornada: Sigue vigente la obligación de registrar diariamente el horario de entrada y salida de toda la plantilla (art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y RDL 8/2019), mediante un sistema fiable, objetivo y no manipulable. El registro en papel o en hoja de cálculo continúa siendo válido siempre que garantice esa fiabilidad; la Inspección de Trabajo ya está sancionando los sistemas que no la ofrecen. El Real Decreto que impondría un registro exclusivamente digital, con acceso remoto de la Inspección, sigue en tramitación —recibió un dictamen desfavorable del Consejo de Estado en marzo de 2026— y, a la fecha de esta circular, no ha sido aprobado ni publicado en el BOE. Les recomendamos ir avanzando hacia sistemas digitales fiables para anticiparse a la futura exigencia.

3. Estructuras salariales: dietas, kilometraje y otros conceptos retributivos

Las nóminas se componen de distintos conceptos retributivos, algunos de los cuales —como las dietas o los gastos de kilometraje y locomoción— pueden quedar excluidos de la base de cotización y de tributación,

TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.

BILBAO / Juan de Ajuriaguerra, 6-1ª Izda. CP 48009 – Tlf 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42

ENKARTERRI - SODUPE / Plaza Herriko Gane, 5 -CP 48830 | tlf. 94 639 90 68

ENKARTERRI - ZALLA / Bizkaitarra, 3 / CP 48860 | tlf. 94 639 90 68

www.trebeki.org

info@trebeki.org



siempre que respondan a un desplazamiento real, estén debidamente justificados y no superen los importes exentos fijados reglamentariamente.

La jurisprudencia es constante al señalar que existe una presunción de que toda cantidad percibida por la persona trabajadora de la empresa tiene la consideración de salario, y corresponde a la empresa, acreditar que un concepto concreto responde efectivamente a un gasto real y justificado, y no a una retribución encubierta.

En este sentido, les recordamos que es la empresa quien conoce y decide la naturaleza de cada concepto retributivo que abona a sus trabajadores (salario fijo o variable, dietas, kilometraje, pluses, etc.), así como las circunstancias concretas de cada desplazamiento, y quien debe conservar la documentación acreditativa correspondiente (partes de desplazamiento, kilómetros recorridos, fecha y motivo del viaje, facturas, etc.). La asesoría aplica el tratamiento en nómina conforme a la información y a las instrucciones que recibe de la empresa, sin capacidad de verificar por sí misma la realidad de cada desplazamiento o gasto.

Por ello, les solicitamos que **revisen sus conceptos retributivos** y que, **ante cualquier duda sobre si un concepto debe integrarse o no en la base de cotización, se pongan en contacto con nosotros antes de abonarlo**, de forma que podamos analizarlo conjuntamente y aplicar el criterio correcto conforme a la normativa vigente.

4. Nueva obligación de comunicar el Código Nacional de Ocupación (CNO)

El **Real Decreto 643/2026, de 29 de julio** (BOE de 30 de julio de 2026), en vigor desde el 1 de agosto de 2026, modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación a la Seguridad Social y el Reglamento General de Recaudación. Entre otras novedades, introduce:

- La ampliación de **3 a 6 días naturales** del plazo para comunicar bajas y variaciones de datos de los trabajadores.
- La obligación, mediante una disposición adicional única, de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el **Código Nacional de Ocupación (CNO)**, único o principal, de todos los trabajadores por cuenta ajena en alta que aún no lo tengan consignado —fundamentalmente, quienes causaron alta antes del 15 de febrero de 2023, fecha desde la que este dato ya se exige en las altas nuevas—. El plazo finaliza el **1 de febrero de 2027**.

Desde la asesoría identificaremos qué trabajadores de su empresa carecen de este dato y tramitaremos su comunicación a la Seguridad Social. No obstante, dado que el código debe reflejar fielmente la ocupación real de cada persona trabajadora, es posible que en determinados casos necesitemos que nos confirmen o nos aclaren el puesto efectivamente desempeñado.

5. Control de vencimientos de contratos temporales por sustitución

Les solicitamos que lleven un control interno de los vencimientos de los contratos de sus trabajadores temporales, especialmente cuando se trate de contratos de sustitución vinculados a bajas médicas, cuya duración depende del alta médica de la persona sustituida. Dado el volumen de empresas y trabajadores que gestionamos, la asesoría no puede realizar un seguimiento individualizado de estos vencimientos; esta labor corresponde a la propia empresa, que es quien tiene conocimiento directo y actualizado de la situación de cada trabajador. Quedamos, en todo caso, a su disposición para tramitar las prórrogas, novaciones o extinciones que nos comuniquen con la antelación necesaria.

TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.

BILBAO / Juan de Ajuriaguerra, 6-1º Izda. CP 48009 – Tlf 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42

ENKARTERRI - SODUPE / Plaza Herriko Gane, 5 -CP 48830 | tlf. 94 639 90 68

ENKARTERRI - ZALLA / Bizkaitarra, 3 / CP 48860 | tlf. 94 639 90 68

www.trebeki.org

info@trebeki.org



6. Trabajadores extranjeros: vigencia de la documentación

Corresponde a la empresa contratante comprobar y garantizar que los trabajadores extranjeros disponen, durante toda la relación laboral, de la documentación y de las autorizaciones necesarias para residir y trabajar legalmente en España.

En el momento de formalizar el contrato, desde la asesoría comprobamos que la persona dispone de la autorización de trabajo necesaria para su contratación. No obstante, **la asesoría no realiza trámites de extranjería, legalización, solicitud o renovación de autorizaciones de residencia y/o trabajo**, ni realiza un seguimiento de las fechas de vencimiento de dicha documentación.

Por ello, recomendamos a las empresas establecer un control interno de las fechas de caducidad y renovación y **comunicarnos con suficiente antelación cualquier modificación o renovación de la documentación**, aportando la documentación actualizada cuando corresponda, con el fin de evitar situaciones de irregularidad sobrevenida y garantizar la correcta gestión laboral.

7. Empresas de construcción: Registro de Empresas Acreditadas (REA)

Les recordamos la obligación de inscribirse y mantener actualizado el Registro de Empresas Acreditadas (REA) para poder intervenir como contratistas o subcontratistas en el sector de la construcción. Esta gestión no está incluida en los servicios habituales de la asesoría; deben tramitarla a través de su servicio de prevención ajeno, o bien solicitárnosla expresamente, en cuyo caso podríamos gestionarla con cargo adicional independiente.

8. Aportaciones a EPSV en el sector de la construcción

Las empresas incluidas en los convenios colectivos de la Construcción de Bizkaia y de Gipuzkoa deben realizar las aportaciones a los sistemas de previsión social previstos en dichos convenios.

La asesoría aplicará en nómina las aportaciones correspondientes conforme a la información facilitada por la empresa y a las condiciones establecidas en el convenio aplicable.

Recomendamos revisar especialmente estas aportaciones en caso de nuevas contrataciones, modificaciones de jornada o situaciones de suspensión del contrato, y comunicar cualquier incidencia a la asesoría.

TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.

BILBAO / Juan de Ajuriaguerra, 6-1º Izda. CP 48009 – Tlf 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42

ENKARTERRI - SODUPE / Plaza Herriko Gane, 5 -CP 48830 | tlf. 94 639 90 68

ENKARTERRI - ZALLA / Bizkaitarra, 3 / CP 48860 | tlf. 94 639 90 68

www.trebeki.org

info@trebeki.org



9. Otras obligaciones empresariales vigentes

A modo de recordatorio, resumimos a continuación otras obligaciones que conviene tener presentes:

Área / Obligación	A quién afecta	Requisitos / Acciones	Objetivo / Comentario
Prevención de Riesgos Laborales (PRL)	Todas las empresas y autónomos con trabajadores contratados; autónomos sin trabajadores afectados por coordinación de actividades	De 1 a 10 trabajadores: el empresario puede autogestionar la PRL con formación. Más de 10 trabajadores o actividad de riesgo: designar personal formado o contratar un servicio de prevención externo.	Proteger a las personas trabajadoras y prevenir accidentes y enfermedades profesionales
Protección de Datos Personales (RGPD/LOPDGDD)	Empresas que tratan datos personales (trabajadores, clientes, etc.)	Cumplir el RGPD y la LOPDGDD; sanciones de hasta 600.000 €, o hasta 20 millones de € / 4 % de la facturación anual en infracciones muy graves	Evitar sanciones y garantizar la privacidad de trabajadores y clientes
Registro Retributivo Anual	Todas las empresas con trabajadores, cualquiera que sea su tamaño	Mantener actualizado el registro de salarios desglosado por sexo, grupos profesionales y conceptos retributivos	Fomentar la igualdad salarial y evitar la discriminación por razón de sexo
Plan de Igualdad	Empresas de 50 o más trabajadores; también cuando lo exija el convenio o lo imponga la autoridad laboral por sanción	Elaborar, registrar y aplicar el plan de igualdad; para menos de 50 trabajadores es voluntario, salvo protocolo de acoso, obligatorio en todo caso	Garantizar la igualdad de oportunidades y cumplir los requisitos para la contratación con el sector público
Seguro de Vida y Accidentes	Empresas incluidas en convenios colectivos que así lo exijan	Suscribir el seguro que cubra las contingencias previstas en el convenio (muerte, incapacidad permanente, jubilación, etc.)	Cumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación
Ley General de Discapacidad (LGD)	Empresas de 50 o más trabajadores	Reservar el 2 % de la plantilla a personas con discapacidad ≥ 33 %, o aplicar alguna de las medidas alternativas legalmente previstas	Fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad

TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.

BILBAO / Juan de Ajuriaguerra, 6-1º Izda. CP 48009 – Tlf 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42

ENKARTERRI - SODUPE / Plaza Herriko Gane, 5 -CP 48830 | tlf. 94 639 90 68

ENKARTERRI - ZALLA / Bizkaitarra, 3 / CP 48860 | tlf. 94 639 90 68

www.trebeki.org

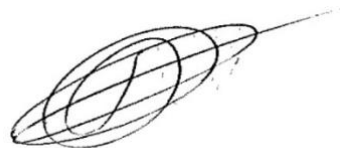
info@trebeki.org



Quedamos a su entera disposición para resolver cualquier duda relacionada con los contenidos de esta circular.

Reciban un cordial saludo,

Atentamente,



TREBEKI COMBINING EFFORTS, SL.



BILBAO - CENTRO

c/ Juan de Ajuriaguerra 6, 1º
48009 | Euskadi - Basque Country
tlf. 944 24 15 15 info@trebeki.org

ENKARTERRI - SODUPE

Plaza Herriko Gane, 5
48830 | Sodupe - Bizkaia - Euskadi
tlf. 94 639 90 68

ENKARTERRI - ZALLA

Bizkaitarra, 3
48860 | Zalla - Bizkaia - Euskadi
tlf. 94 639 90 68

TREBEKI COMBINING EFFORTS S.L.

BILBAO / Juan de Ajuriaguerra, 6-1º Izda. CP 48009 – Tlf 944 24 15 15 y Fax 944 24 17 42

ENKARTERRI - SODUPE / Plaza Herriko Gane, 5 -CP 48830 | tlf. 94 639 90 68

ENKARTERRI - ZALLA / Bizkaitarra, 3 / CP 48860 | tlf. 94 639 90 68

www.trebeki.org

info@trebeki.org