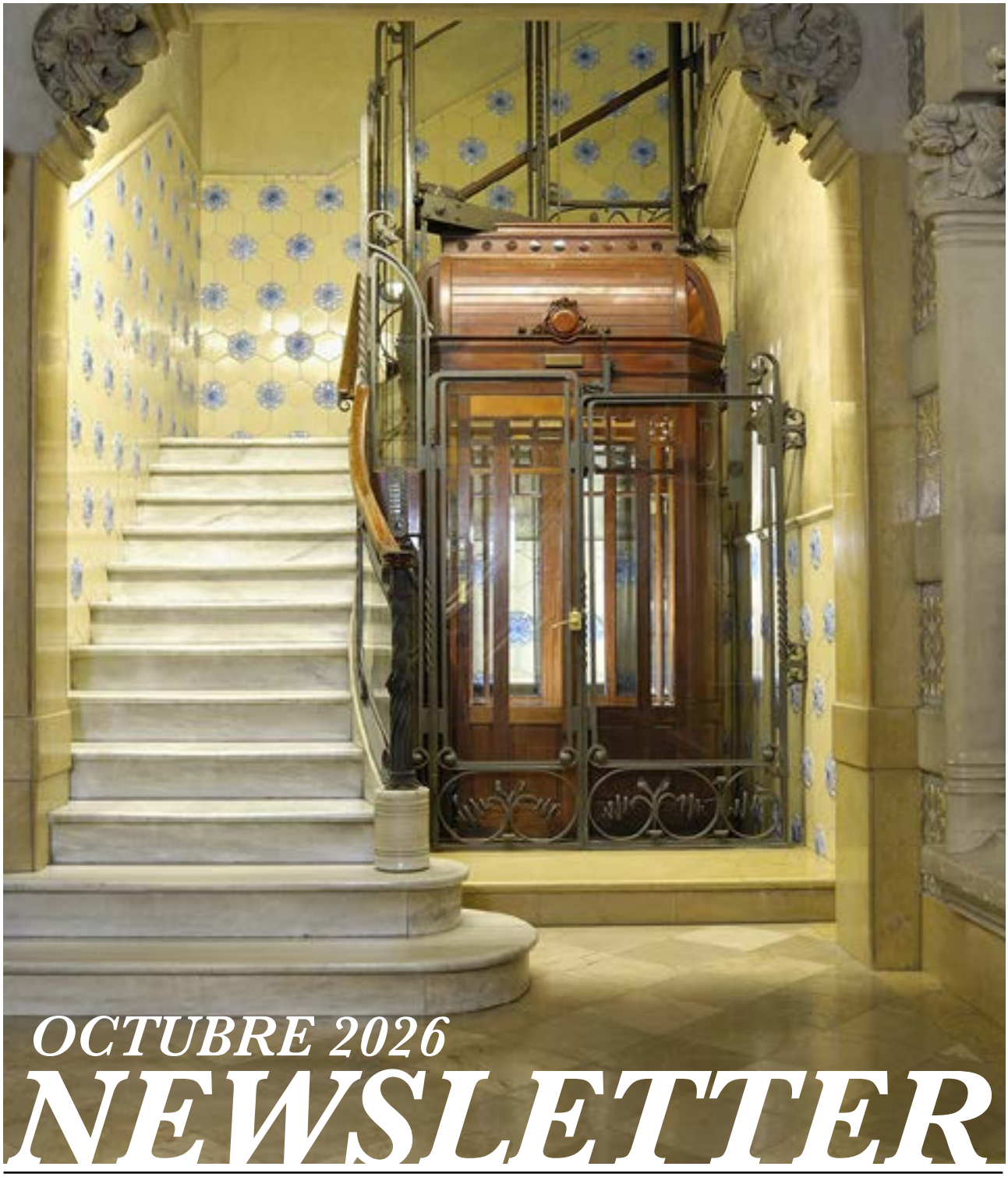
ANTRÀS



OCTUBRE 2026

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES
Octubre 2026

ANTRÀS



Real Decreto-ley 31/2026: reducción de jornada simultánea por hijos con enfermedad grave y dos nuevas bajas especiales sin coste para la empresa.

El pasado 21 de octubre el BOE publicaba el Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales. La norma, de contenido heterogéneo, modifica la Ley General de la Seguridad Social, el TRLET y otras disposiciones. Para las empresas interesan, sobre todo, dos bloques: la reforma de la reducción de jornada por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave y la reordenación de las situaciones especiales de incapacidad temporal.

La norma entró en vigor el 21 de octubre de 2026, si bien sus efectos se escalonan: la reforma de la reducción de la jornada por cuidado de menores con cancer o enfermedad grave (art. 37.6 TRLET) y de la prestación por esa situación (artículos 190 a 192 de la LGSS y desarrollada por el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio) se aplica desde el 23 de octubre y las nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal, desde el 1 de diciembre de 2026.

1. Reducción de jornada por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave. Las novedades más relevantes son las siguientes:

• **Ejercicio simultáneo**. El derecho puede reconocerse a ambos progenitores, guardadores o acogedores por la misma persona causante, de forma alternativa o simultánea si así lo solicitan. Debe destacarse, que la novedad de mayor calado está en que **desaparece el párrafo que permitía a la empresa limitar, por razones justificadas de funcionamiento, el ejercicio simultáneo de estas reducciones** cuando dos personas de la plantilla generaban el derecho por el mismo sujeto causante. La supresión alcanza también a las reducciones por guarda legal de menores de doce años y por cuidado de familiares.

• **Extensión más allá de los 26 años**, con carácter excepcional, cuando la persona causante acredite una discapacidad igual o superior al 65 % o un grado III de dependencia y persista la convivencia con quien la cuida.

• **Varios hijos a cargo**. Ambos progenitores podrán reducir su jornada a la vez cuando cada uno se ocupe del cuidado de una persona distinta.

2. Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (CUME). En coherencia con lo anterior, se reforman los arts. 190 a 192 LGSS. La prestación podrá reconocerse sin ingreso hospitalario cuando el menor reciba tratamientos de intensidad equivalente, una «situación asimilada» pendiente de desarrollo reglamentario. En caso de disfrute simultáneo, cada progenitor percibirá

un subsidio del 50 % de su base reguladora, con independencia del porcentaje en que reduzca su jornada.

3. Nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal. El art. 169.1.a) LGSS reúne en un catálogo único las situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes y añade dos nuevas: la patología limitante por trastorno menopáusico secundario codificado y las lesiones causadas a la mujer por quien sea o haya sido su pareja, con la acreditación documental que el precepto exige. En todas ellas, salvo en la gestación, no se exige período mínimo de cotización. El subsidio corre a cargo de la entidad gestora o de la mutua desde el día siguiente a la baja, de modo que la empresa solo abona el salario del día de la baja. Se modifica, asimismo, el cálculo de la base reguladora: con retribución mensual y alta durante todo el mes, la base de cotización se divide entre treinta.

4. Cuestiones abiertas. La norma plantea dudas que conviene no pasar por alto. En primer lugar, la Ley 4/2026, también aplicable desde el 23 de octubre, había dado ya una nueva redacción al art. 37.6 TRLET, más restrictiva en cuanto a la reducción simultánea. Por el criterio de norma posterior debe prevalecer la del Real Decreto-ley, que sustituye el apartado completo.

En segundo lugar, con las Cortes disueltas, su convalidación corresponde a la Diputación Permanente del Congreso en el plazo de treinta días (arts. 78.2 y 86.2 CE); si no se convalidara, quedaría derogado y se abriría el debate sobre la redacción aplicable. Por último, existe una tensión entre la disposición transitoria primera, que aplica el nuevo régimen de las bajas especiales a los procesos iniciados a partir de la entrada en vigor del real decreto-ley (21 de octubre), y la disposición final cuarta, que difiere los efectos de esas modificaciones al 1 de diciembre. La interpretación más razonable es que el nuevo régimen solo se aplique a las bajas iniciadas desde el 1 de diciembre, aunque no cabe descartar reclamaciones respecto de las bajas iniciadas entre ambas fechas que sigan abiertas en diciembre.

5. Implicaciones para la empresa. En la práctica, las empresas deberían hacer tres cosas. La primera, revisar de inmediato sus políticas de reducción de jornada para admitir el ejercicio simultáneo y suprimir cualquier referencia a la facultad de limitarlo. La segunda, coordinar con la mutua y con el proveedor de nómina, antes de diciembre, la identificación de las nuevas bajas especiales y el nuevo cálculo de la base reguladora, para evitar el abono indebido de los días cuarto a decimoquinto. La tercera, comprobar si el convenio aplicable regula la acumulación de esta reducción en jornadas completas, posibilidad que el precepto sigue remitiendo a la negociación colectiva.

Ley 4/2026: denegar un ajuste razonable a quien cuida de un familiar con discapacidad será discriminatorio.

El pasado 3 de octubre el BOE publicaba la Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Se trata de una reforma de gran amplitud, orientada a desarrollar el nuevo art. 49 CE, que entra en vigor el 23 de octubre de 2026. Destaquemos las previsiones con incidencia directa en la relación laboral:

1. La denegación de ajustes razonables es discriminación. El nuevo art. 2.m) del Texto Refundido redefine los ajustes razonables y declara expresamente que su no realización supone una discriminación por razón de discapacidad. El art. 36, por su parte, incorpora la discriminación por asociación a la definición de igualdad de trato en el empleo, la formación y las condiciones de trabajo.

2. Ajustes también para quienes cuidan. La novedad de mayor calado se encuentra en el art. 40.2. La obligación empresarial de adaptar el puesto de trabajo y garantizar la accesibilidad se extiende a los cónyuges o parejas de hecho y a los familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, no afinidad, que realicen labores de cuidado de una persona con discapacidad. El límite sigue siendo la carga excesiva, que se valora atendiendo a las ayudas públicas disponibles, a los costes de la medida y al tamaño y volumen de negocio de la empresa. La reforma incorpora así la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto Bervidi (C-38/24). Ha de notarse que aquí, adiferencia de lo que ocurre en el ámbito del art. 34.8 TRLET donde hay que negociar la acomodación, el ajuste es automático y no cabe aducir razones objetivas sino sólo la carga excesiva.

La reforma no está exenta de dudas. La extensión del deber de ajuste a quienes cuidan carece de criterios sobre qué medidas organizativas son exigibles y cuándo su coste resulta excesivo; el marco de referencia que el Ministerio debe aprobar en el plazo de un año será, en todo caso, orientativo. Tampoco se ha resuelto su articulación con la adaptación de jornada del art. 34.8 TRLET, que sí exige un proceso de negociación. Llama la atención, además, que el círculo de cuidadores se limite a los familiares por consanguinidad, cuando el art. 37.6 TRLET incluye también la afinidad.

Parece prudente que las empresas incorporen a sus procedimientos de adaptación de jornada una vía específica para personas cuidadoras, con un análisis documentado de la carga excesiva antes de cualquier denegación: una negativa sin justificar abre la vía de la tutela de derechos fundamentales, con nulidad e indemnización por daños morales.

3. Equivalencia entre dependencia y discapacidad. El grado I de dependencia se asimila a una discapacidad del 33 % y los grados II y III, al 65 %. La asimilación solo produce efectos en los ámbitos que la ley u otras normas expresamente prevean y nunca en el tributario.

4. Antecedentes penales en el sector de cuidados. La disposición adicional segunda exige, para acceder a actividades que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de

dependencia, no haber sido condenado por delitos contra la libertad sexual, de trata o de violencia doméstica y de género, lo que se acredita mediante certificación negativa de los registros centrales. Contacto habitual es el trato «repetido, directo y regular y no meramente ocasional», o el de actividades que tengan a estas personas como destinatarias principales. Afecta a residencias, centros de día, ayuda a domicilio, asistencia personal y voluntariado, retribuido o no.

Los antecedentes existentes impiden la contratación y los sobrevenidos obligan al cese, salvo que sea posible un cambio a un puesto sin ese contacto. La persona trabajadora debe comunicar cualquier cambio en los registros, y su omisión se considera incumplimiento grave y culpable a efectos del art. 54.2.d) TRLET. El incumplimiento empresarial se tipifica como infracción muy grave en el art. 8.19 LISOS. La propia disposición adicional segunda remite a las comunidades autónomas el régimen sancionador del requisito de acceso, lo que puede generar solapamientos con la nueva infracción de la LISOS.

En residencias, servicios de ayuda a domicilio, centros sanitarios y entidades de servicios sociales, la certificación negativa debe exigirse desde ya en toda nueva contratación, informando por escrito a la plantilla de su deber de comunicar los antecedentes sobrevenidos.

La convocatoria de elecciones generales y sus efectos en el programa normativo laboral.

El pasado 6 de octubre el BOE publicaba el Real Decreto 806/2026, de 5 de octubre, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones generales para el 29 de noviembre de 2026. Las nuevas Cámaras se constituirán el 23 de diciembre. La disolución tiene consecuencias inmediatas sobre la agenda laboral que conviene precisar.

En primer lugar, caducan los proyectos y proposiciones de ley en tramitación, que deberán reiniciarse en la nueva legislatura. Con la disolución caducan todos los asuntos pendientes de examen en las Cámaras (art. 207 del Reglamento del Congreso), más de trescientas iniciativas según los recuentos publicados. En el ámbito sociolaboral cabe destacar, entre otras, el Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, el llamado Estatuto del Becario, remitido al Congreso en marzo de 2026, que reforzaba los controles frente al «falso becario» e introducía nuevas infracciones o la Ley de Familias, que se encontraba en fase de enmiendas y preveía nuevas medidas de apoyo a las familias y a los cuidados. Ninguna de ellas se recupera de forma automática y el nuevo Gobierno deberá, en su caso, aprobarlas de nuevo y remitirlas a las Cortes.

Asimismo deberán elaborarse y presentarse los proyectos de ley que el Gobierno había incluido en su programa normativo para el 2026. Así, entre otras, la leyes que tenían como objeto la modificación de la Ley de prevención de Riesgos Laborales o el TRLET en materia de protección de las personas trabajadoras denunciantes o en materia de despido para establecer garantías adecuadas para las personas trabajadoras frente al despido, mejorando los procedimientos de comunicación previa, reforzando la causalidad en los supuestos de extinción de la relación laboral y modificando el régimen indemnizatorio, particularmente del despido improcedente para que cumplir su función disuasoria y compensatoria y así dar cumplimiento a la Carta Social Europea. Una situación que también afecta a la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

Quedan a salvo las iniciativas legislativas populares, que no decaen con la disolución (Ley Orgánica 3/1984), y los reales decretos-leyes ya convalidados, que siguen vigentes aunque decaiga su tramitación como proyecto de ley. Los reales decretos-leyes que apruebe el Gobierno deberán ser convalidados por la Diputación Permanente del Congreso (art. 78.2 CE), como sucederá con el Real Decreto-ley 31/2026 comentado en este mismo Boletín.

Cuestión distinta es lo que ocurre con la potestad reglamentaria por cuanto su ejercicio no depende de las Cortes. El Gobierno solo pasará a estar en funciones tras las elecciones (art. 101 CE); hasta entonces conserva plena capacidad para aprobar reales decretos. Y al respecto conviene recordar que existen en marcha dos reformas reglamentarias de gran impacto para las empresas:

1. Registro horario digital. El proyecto de real decreto impone un registro de jornada digital, inalterable y accesible a distancia por la Inspección de Trabajo. Recibió un dictamen desfavorable del Consejo de Estado en marzo de 2026, lo que obligó a revisar el texto. Según la información disponible, el Ministerio de Trabajo dio por concluida esa revisión el 2 de octubre y aspira a llevarlo al Consejo de Ministros en las próximas semanas. A la fecha de cierre de este Boletín no consta su publicación en el BOE. Mientras tanto, sigue siendo exigible el registro diario de jornada del art. 34.9 TRLET, en cualquier soporte fiable, y su incumplimiento continúa tipificado como infracción grave (art. 7.5 LISOS).

2. Transparencia retributiva. El plazo de transposición de la Directiva (UE) 2023/970 venció el 7 de junio de 2026. El Ministerio de Trabajo tramita un proyecto de real decreto que modifica el Real Decreto 902/2020, del que ya dimos cuenta en el Boletín de julio, y que tampoco ha sido publicado en el BOE. Queda abierto si una transposición por vía reglamentaria basta para incorporar contenidos de la Directiva que parecen exigir rango legal, como la inversión de la carga de la prueba o el régimen sancionador. Si ninguno de los dos reales decretos se aprueba antes del 29 de noviembre, su destino dependerá del nuevo Gobierno. No obstante, debe advertirse que el retraso no elimina el riesgo: aunque las directivas no producen, en principio, efectos directos entre particulares, los tribunales deben interpretar el RD 902/2020 y el art. 28 TRLET conforme a ella, y las Administraciones públicas empleadoras quedan expuestas a su eficacia directa vertical en los preceptos claros e incondicionales.

En cualquier caso, parece prudente auditar ya el sistema de registro para comprobar que es fiable, individual y conserva los datos durante cuatro años, y planificar su migración a soporte digital. En materia retributiva, además de una eventual actualización de la valoración de puestos y del registro retributivo, sí conviene revisar las ofertas de empleo y los procesos de selección para eliminar las preguntas sobre el historial salarial.

La celebración de las elecciones generales y sus consecuencias laborales.

La convocatoria de elecciones generales para el **domingo 29 de noviembre de 2026** genera obligaciones para las empresas con personal que trabaje ese día (comercio, hostelería, sanidad, transporte, seguridad o servicios continuos) y para todas aquellas cuyas personas trabajadoras sean designadas miembros de mesa o actúen como interventoras o apoderadas. Las reglas se encuentran en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (LOREG) y en el art. 13 del Real Decreto 605/1999, de 16 de abril, de regulación complementaria de los procesos electorales. Destaquemos los aspectos más relevantes:

1. Permiso para votar. Quienes trabajen el 29 de noviembre tienen derecho a disponer, dentro de su horario, de hasta cuatro horas retribuidas para votar, con la reducción proporcional que corresponda en las jornadas reducidas (art. 13.1 RD 605/1999). La escala concreta la fijan las disposiciones de desarrollo que dictarán las Comunidades Autónomas que tengan atribuidas competencias en materia laboral, previo acuerdo con los Delegados del Gobierno; en Cataluña, una orden del Departament d'Empresa i Treball que, a la fecha de cierre de este Boletín, aún no consta publicada en el DOGC. En procesos anteriores la escala habitual ha sido de cuatro horas cuando la jornada coincide seis o más horas con el horario de votación (de 9 a 20 horas), tres horas cuando coincide entre cuatro y seis, dos horas cuando coincide entre dos y cuatro, y ningún permiso por debajo de dos horas. La empresa ostenta la facultad de organizar el momento de la ausencia en función de la viabilidad y las necesidades organizativas del servicio aunque siempre dentro del horario en que están abiertos los colegios electorales y exigir el justificante expedido por la mesa electoral.

2. Voto por correo. Quienes, por razón de su trabajo, vayan a estar fuera de su localidad el día de la votación disponen de hasta cuatro horas retribuidas para solicitar personalmente el certificado de inscripción en el censo y para remitir el voto por correo (art. 13.2 RD 605/1999). La solicitud puede presentarse en cualquier oficina de Correos hasta el décimo día anterior a la votación, es decir, **hasta el 19 de noviembre** (art. 72 LOREG).

3. Miembros de mesa e interventores. Las personas trabajadoras designadas presidentes o vocales de mesa, y las que acrediten su condición de interventoras, tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa el día de la votación, si no disfrutan ese día del descanso semanal, y a una **reducción de cinco horas de su jornada el lunes 30 de noviembre** (arts. 28.1 y 78.4 LOREG). Debe destacarse que la reducción del día siguiente procede en todo caso, aunque el domingo sea su día de descanso. Las órdenes de desarrollo suelen añadir, además, el derecho a cambiar el turno de noche de la víspera para poder descansar antes de la jornada electoral. Los suplentes deben acudir a primera hora al colegio electoral. Si finalmente no son requeridos para constituir la mesa, deberán incorporarse a su puesto de trabajo si su jornada continúa, por el tiempo indispensable. Trabajar ese día no exime automáticamente al trabajador de tener que que formar parte de la mesa electoral. Si existe una causa que impide participar, debe presentar una excusa documentada ante la Junta Electoral de Zona, normalmente dentro de los siete días

siguientes a recibir la notificación. La Junta decide si la acepta. Esto también se aplica a los suplentes.

4. Apoderados. Quienes acrediten la condición de apoderados tienen derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si no disfrutan en esa fecha del descanso semanal (art. 76.4 LOREG), sin reducción de jornada el día posterior.

5. Candidaturas. El personal al servicio de la Administración General del Estado que concurra como candidato puede ser dispensado de la prestación de servicios durante la campaña electoral, del 13 al 27 de noviembre (art. 13.5 RD 605/1999). En el sector privado no existe un permiso legal específico, por lo que habrá que estar a lo que prevea el convenio colectivo o recurrir a vacaciones o permisos no retribuidos.

Todos estos permisos son retribuidos y no recuperables: no pueden compensarse con horas posteriores ni dar lugar a descuentos salariales. Las órdenes de desarrollo suelen precisar, además, cómo calcular los conceptos variables del salario correspondiente al tiempo de permiso.

En la práctica, las empresas deberían planificar ya los cuadrantes del 29 de noviembre, comunicar a la plantilla el procedimiento para solicitar el permiso y aportar el justificante y prever la cobertura de su reducción de jornada del lunes 30.

Jurisprudencia. El trabajador designado y los miembros de los servicios de prevención propios disfrutan de la garantía de optar entre readmisión o extinción en los despidos improcedentes.

Una sentencia en unificación de doctrina del Tribunal Supremo reconoce al trabajador designado por la empresa para la actividad preventiva el derecho a optar entre readmisión e indemnización cuando su despido se declara improcedente y ello, aunque el despido no guarde relación con sus funciones preventivas.

El litigio tuvo su origen en el despido disciplinario del responsable del servicio de prevención de un centro hospitalario mancomunado de mutuas, a quien la empresa imputaba haber elaborado un documento para perjudicarla en un pleito civil. El Juzgado declaró el despido improcedente y atribuyó la opción a la empresa. El TSJ de la Comunidad Valenciana confirmó ese criterio: al actuar el trabajador como representante empresarial en el Comité, no existía riesgo de represalias que justificara la garantía.

El Tribunal Supremo casa y anula la la STSJ de la Comunidad Valenciana dictando una sentencia que supone la existencia de doctrina consolidada al reiterar lo dispuesto en la STS 39/2025. La Sala opta por una interpretación amplia que priva a la empresa de la opción incluso en despidos ajenos a la actividad preventiva cuando el propio art. 30.4 LPRL reconoce las garantías «en ejercicio de esta función», y el art. 68.c) TRLET vincula la protección frente al despido a la acción del representante en el ejercicio de su cargo.

Debe recordarse que el art. 30.4 LPRL atribuye garantías al trabajador designado y "a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo".

Para las empresas, la consecuencia práctica es inmediata. Conviene identificar a todas las personas designadas para la actividad preventiva y a todas las que integran el servicio de prevención propio, incluidas las que ocupan puestos directivos, y tratarlas a efectos disciplinarios como representantes legales. Ello exige, en particular, tramitar un expediente contradictorio antes de cualquier sanción por falta grave o muy grave (art. 68.a TRLET) y calcular el coste de un despido partiendo de que la elección entre readmisión e indemnización, con salarios de tramitación en ambos casos, corresponderá al trabajador.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.