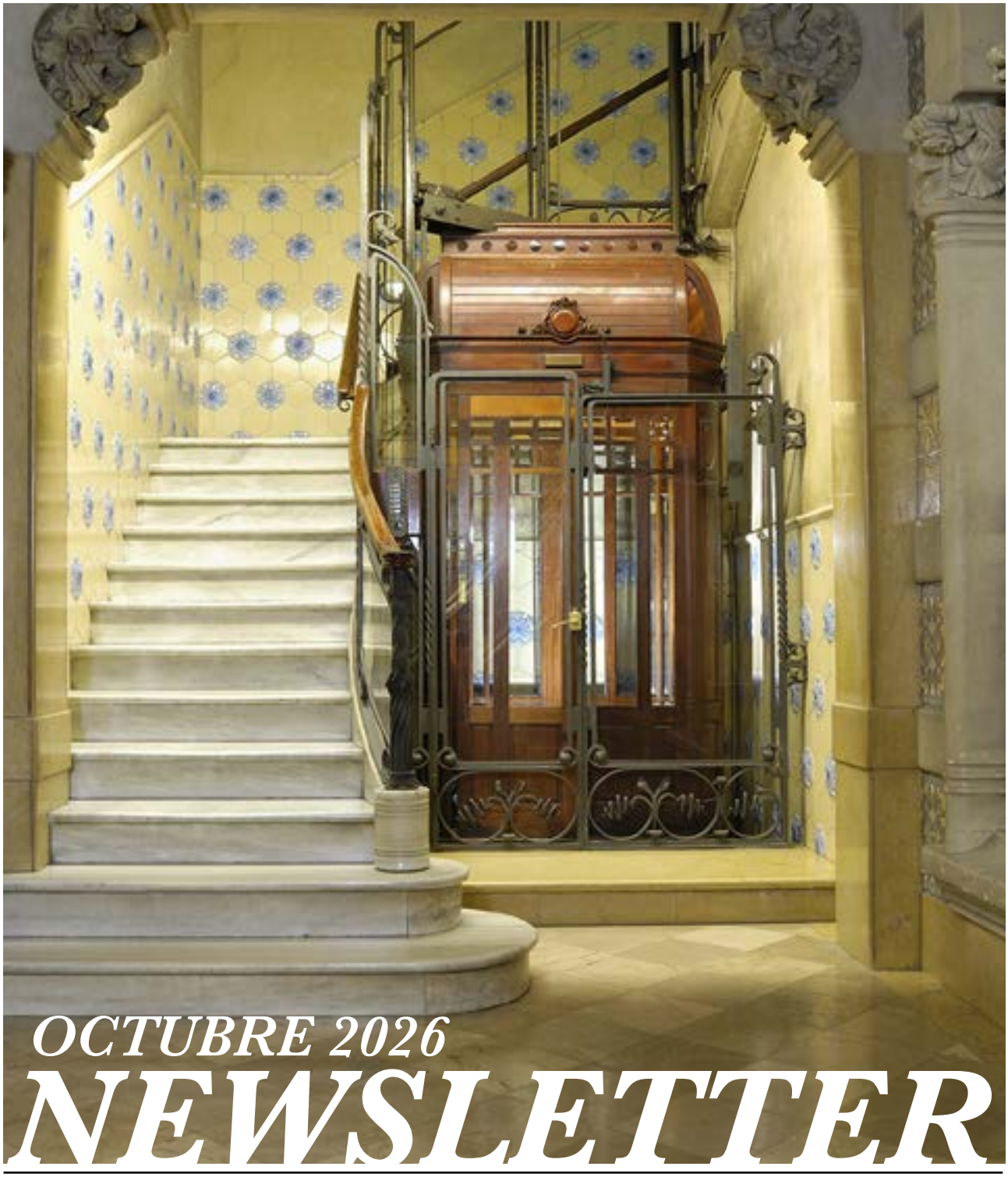
ANTRÀS



OCTUBRE 2026

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS
Octubre 2026

ANTRÀS



Reial decret llei 31/2026: reducció de jornada simultània per fills amb malaltia greu i dues noves baixes especials sense cost per a l'empresa.

El passat 21 d'octubre, el BOE publicava el Reial decret llei 31/2026, de 20 d'octubre, per a la millora de l'acció protectora de la Seguretat Social i d'altres normes socials. La norma, de contingut heterogeni, modifica la Llei general de la Seguretat Social, el TRLET i altres disposicions. Per a les empreses interessen, sobretot, dos blocs: la reforma de la reducció de jornada per cura de menors amb càncer o malaltia greu i la reordenació de les situacions especials d'incapacitat temporal.

La norma va entrar en vigor el 21 d'octubre de 2026, si bé els seus efectes s'esglaonen: la reforma de la reducció de jornada per cura de menors amb càncer o malaltia greu (art. 37.6 TRLET) i de la prestació per aquesta situació (articles 190 a 192 de la LGSS i desenvolupada pel Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol) s'aplica des del 23 d'octubre, i les noves situacions especials d'incapacitat temporal, des de l'1 de desembre de 2026.

1. Reducció de jornada per cura de menors amb càncer o malaltia greu. Les novetats més rellevants són les següents:

• **Exercici simultani**. El dret es pot reconèixer a ambdós progenitors, guardadors o acollidors per la mateixa persona causant, de manera alternativa o simultània si així ho sol·liciten. Cal destacar que la novetat de més transcendència és que **desapareix el paràgraf que permetia a l'empresa limitar, per raons justificades de funcionament, l'exercici simultani d'aquestes reduccions** quan dues persones de la plantilla generaven el dret pel mateix subjecte causant. La supressió també afecta les reduccions per guarda legal de menors de dotze anys i per cura de familiars.

• **Extensió més enllà dels 26 anys**, amb caràcter excepcional, quan la persona causant acrediti una discapacitat igual o superior al 65 % o un grau III de dependència i persisteixi la convivència amb qui en té cura.

• **Diversos fills a càrrec**. Ambdós progenitors podran reduir la seva jornada alhora quan cadascun s'ocupi de la cura d'una persona diferent.

2. Prestació per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu (CUME). En coherència amb l'anterior, es reformen els arts. 190 a 192 LGSS. La prestació es podrà reconèixer sense ingrés hospitalari quan el menor rebi tractaments d'intensitat equivalent, una «situació assimilada» pendent de desenvolupament reglamentari. En cas de gaudi simultani, cada progenitor percebrà un subsidi del 50 % de la seva base reguladora, amb independència del percentatge en què redueixi la seva jornada.

C/ Mallorca 293 Pral. - 08037 Barcelona (Spain)
T.: (+34) 93 207 30 12 - F: (+34) 93 458 61 83
www.antras.net

3. Noves situacions especials d'incapacitat temporal. L'art. 169.1.a) LGSS agrupa en un catàleg únic les situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes i n'afegeix dues de noves: la patologia limitant per trastorn menopàusic secundari codificat i les lesions causades a la dona per qui sigui o hagi estat la seva parella, amb l'acreditació documental que exigeix el precepte. En totes aquestes situacions, excepte en la gestació, no s'exigeix un període mínim de cotització. El subsidi és a càrrec de l'entitat gestora o de la mútua des de l'endemà de la baixa, de manera que l'empresa només abona el salari del dia de la baixa. Així mateix, es modifica el càlcul de la base reguladora: amb retribució mensual i alta durant tot el mes, la base de cotització es divideix entre trenta.

4. Qüestions obertes. La norma planteja dubtes que convé no passar per alt. En primer lloc, la Llei 4/2026, també aplicable des del 23 d'octubre, ja havia donat una nova redacció a l'art. 37.6 TRLET, més restrictiva pel que fa a la reducció simultània. D'acord amb el criteri de norma posterior, ha de prevaldre la del Reial decret llei, que substitueix l'apartat complet.

En segon lloc, amb les Corts dissoltes, la seva convalidació correspon a la Diputació Permanent del Congrés en el termini de trenta dies (arts. 78.2 i 86.2 CE); si no es convalidés, quedaria derogat i s'obriria el debat sobre la redacció aplicable. Finalment, existeix una tensió entre la disposició transitòria primera, que aplica el nou règim de les baixes especials als processos iniciats a partir de l'entrada en vigor del reial decret llei (21 d'octubre), i la disposició final quarta, que difereix els efectes d'aquestes modificacions a l'1 de desembre. La interpretació més raonable és que el nou règim només s'apliqui a les baixes iniciades des de l'1 de desembre, tot i que no es poden descartar reclamacions respecte de les baixes iniciades entre ambdues dates que continuïn obertes al desembre.

5. Implicacions per a l'empresa. A la pràctica, les empreses haurien de fer tres coses. La primera, revisar immediatament les seves polítiques de reducció de jornada per admetre l'exercici simultani i suprimir qualsevol referència a la facultat de limitar-lo. La segona, coordinar amb la mútua i amb el proveïdor de nòmines, abans del desembre, la identificació de les noves baixes especials i el nou càlcul de la base reguladora, per evitar l'abonament indegut dels dies quart a quinzè. La tercera, comprovar si el conveni aplicable regula l'acumulació d'aquesta reducció en jornades completes, possibilitat que el precepte continua remetent a la negociació col·lectiva.

Llei 4/2026: denegar un ajust raonable a qui té cura d'un familiar amb discapacitat serà discriminatori.

El passat 3 d'octubre, el BOE publicava la Llei 4/2026, d'1 d'octubre, per la qual es modifiquen el Text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social i la Llei 39/2006, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència. Es tracta d'una reforma de gran abast, orientada a desplegar el nou article 49 de la Constitució espanyola, que entra en vigor el 23 d'octubre de 2026. Destaquem-ne les previsions amb incidència directa en la relació laboral:

1. La denegació d'ajustos raonables constitueix discriminació. El nou article 2.m) del Text refós redefineix els ajustos raonables i declara expressament que la seva manca d'aplicació constitueix una discriminació per raó de discapacitat. L'article 36, per la seva banda, incorpora la discriminació per associació a la definició d'igualtat de tracte en l'ocupació, la formació i les condicions de treball.

2. Ajustos també per a les persones cuidadores. La novetat de més transcendència es troba en l'article 40.2. L'obligació empresarial d'adaptar el lloc de treball i garantir-ne l'accessibilitat s'estén als cònjuges o parelles de fet i als familiars fins al segon grau de consanguinitat, però no d'afinitat, que exerceixin tasques de cura d'una persona amb discapacitat. El límit continua sent la càrrega excessiva, que es valora tenint en compte els ajuts públics disponibles, els costos de la mesura i la dimensió i el volum de negoci de l'empresa. La reforma incorpora així la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea en l'assumpte Bervidi (C-38/24). Cal destacar que, en aquest cas, a diferència del que succeeix en l'àmbit de l'article 34.8 del TRLET, en què cal negociar l'adaptació, l'ajust és automàtic i no es poden al·legar raons objectives per denegar-lo, sinó únicament l'existència d'una càrrega excessiva.

La reforma no està exempta de dubtes. L'extensió del deure d'ajust a les persones cuidadores no estableix criteris sobre quines mesures organitzatives són exigibles ni quan el seu cost resulta excessiu. El marc de referència que el Ministeri ha d'aprovar en el termini d'un any tindrà, en qualsevol cas, caràcter orientatiu. Tampoc no s'ha resolt com s'articula aquesta obligació amb l'adaptació de jornada prevista a l'article 34.8 del TRLET, que sí que exigeix un procés de negociació. Crida l'atenció, a més, que el cercle de persones cuidadores es limiti als familiars per consanguinitat, mentre que l'article 37.6 del TRLET també inclou els familiars per afinitat.

Sembla prudent que les empreses incorporin als seus procediments d'adaptació de jornada una via específica per a les persones cuidadores, amb una anàlisi documentada de l'existència d'una càrrega excessiva abans de qualsevol denegació. Una negativa injustificada obre la via de la tutela dels drets fonamentals, amb la conseqüent nul·litat i indemnització per danys morals.

3. Equivalència entre dependència i discapacitat. El grau I de dependència s'assimila a una discapacitat del 33 %, mentre que els graus II i III s'assimilen a una discapacitat del 65 %. Aquesta assimilació només produeix efectes en els àmbits que la llei o altres normes prevegin expressament i, en cap cas, en l'àmbit tributari.

4. Antecedents penals en el sector de les cures. La disposició addicional segona exigeix, per accedir a activitats que impliquin contacte habitual amb persones amb discapacitat o en situació de dependència, no haver estat condemnat per delictes contra la llibertat sexual, de tràfic d'éssers humans o de violència domèstica i de gènere. Aquesta circumstància s'ha d'acreditar mitjançant una certificació

negativa dels registres centrals corresponents. S'entén per contacte habitual el tracte «repetit, directe i regular, i no merament ocasional», o el que es produeix en activitats que tenen aquestes persones com a destinatàries principals. Aquesta exigència afecta residències, centres de dia, serveis d'ajuda a domicili, assistència personal i activitats de voluntariat, tant remunerades com no remunerades.

L'existència d'antecedents penals impedeix la contractació, mentre que els antecedents sobrevinguts obliguen al cessament, llevat que sigui possible un canvi a un lloc de treball que no impliqui aquest contacte. La persona treballadora ha de comunicar qualsevol modificació de la seva situació en els registres, i l'omissió d'aquesta obligació es considera un incompliment greu i culpable als efectes de l'article 54.2.d) del TRLET. L'incompliment empresarial es tipifica com a infracció molt greu a l'article 8.19 de la LISOS. La mateixa disposició addicional segona remet a les comunitats autònomes el règim sancionador del requisit d'accés, fet que pot generar solapaments amb la nova infracció prevista a la LISOS.

En residències, serveis d'ajuda a domicili, centres sanitaris i entitats de serveis socials, la certificació negativa s'ha d'exigir des d'ara en totes les noves contractacions, i cal informar per escrit la plantilla de la seva obligació de comunicar els antecedents penals sobrevinguts.

La convocatòria d'eleccions generals i els seus efectes sobre el programa normatiu laboral.

El passat 6 d'octubre, el BOE publicava el Reial decret 806/2026, de 5 d'octubre, de dissolució del Congrés dels Diputats i del Senat i de convocatòria d'eleccions generals per al 29 de novembre de 2026. Les noves cambres es constituiran el 23 de desembre. La dissolució té conseqüències immediates sobre l'agenda laboral que convé precisar.

En primer lloc, caduquen els projectes i les proposicions de llei en tramitació, que s'hauran de tornar a tramitar en la nova legislatura. Amb la dissolució caduquen tots els assumptes pendents d'examen a les cambres (art. 207 del Reglament del Congrés), més de tres-centes iniciatives segons els recomptes publicats. En l'àmbit sociolaboral, cal destacar, entre d'altres, el Projecte de llei de l'Estatut de les persones en formació pràctica no laboral, l'anomenat Estatut del Becari, remès al Congrés el març de 2026, que reforçava els controls davant la figura del «fals becari» i introduïa noves infraccions; o la Llei de famílies, que es trobava en fase d'esmenes i preveia noves mesures de suport a les famílies i a les cures. Cap d'aquestes iniciatives es recupera automàticament i el nou Govern haurà, si escau, d'aprovar-les novament i remetre-les a les Corts Generals.

Així mateix, s'hauran d'elaborar i presentar els projectes de llei que el Govern havia inclòs en el seu programa normatiu per al 2026. Entre aquests projectes destaquen, entre d'altres, les lleis que tenien per objecte modificar la Llei de prevenció de riscos laborals o el TRLET en matèria de protecció de les persones treballadores denunciants, així com en matèria d'acomiadament, amb la finalitat d'establir garanties adequades per a les persones treballadores davant l'extinció de la relació laboral. Aquestes reformes pretenien millorar els procediments de comunicació prèvia, reforçar l'exigència de causalitat en els supòsits d'extinció de la relació laboral i modificar el règim indemnitzatori, particularment el de l'acomiadament improcedent, perquè compleixi la seva funció dissuasiva i compensatòria i, d'aquesta manera, donar compliment a la Carta Social Europea. Aquesta situació també afecta la

transposició de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2024, relativa a la millora de les condicions laborals en el treball en plataformes.

Queden al marge d'aquesta caducitat les iniciatives legislatives populars, que no decauen amb la dissolució (Llei orgànica 3/1984), i els reials decrets llei ja convalidats, que continuen vigents encara que decaigui la seva tramitació com a projecte de llei. Els reials decrets llei que aprovi el Govern hauran de ser convalidats per la Diputació Permanent del Congrés (art. 78.2 CE), com succeirà amb el Reial decret llei 31/2026, comentat en aquest mateix Butlletí.

Una qüestió diferent és la que afecta la potestat reglamentària, ja que el seu exercici no depèn de les Corts Generals. El Govern només passarà a estar en funcions després de les eleccions (art. 101 CE); fins aleshores conserva plena capacitat per aprovar reials decrets. En aquest sentit, convé recordar que hi ha en marxa dues reformes reglamentàries de gran impacte per a les empreses:

1. Registre horari digital. El projecte de reial decret imposa un registre de jornada digital, inalterable i accessible a distància per la Inspecció de Treball. El març de 2026 va rebre un dictamen desfavorable del Consell d'Estat, fet que va obligar a revisar-ne el text. Segons la informació disponible, el Ministeri de Treball va donar per conclosa aquesta revisió el 2 d'octubre i té la intenció de portar el projecte al Consell de Ministres durant les properes setmanes. A la data de tancament d'aquest Butlletí, no consta que s'hagi publicat al BOE. Mentrestant, continua sent exigible el registre diari de jornada previst a l'article 34.9 del TRLET, en qualsevol suport fiable, i el seu incompliment continua tipificat com a infracció greu (art. 7.5 LISOS).

2. Transparència retributiva. El termini de transposició de la Directiva (UE) 2023/970 va vèncer el 7 de juny de 2026. El Ministeri de Treball tramita un projecte de reial decret que modifica el Reial decret 902/2020, del qual ja vam informar en el Butlletí de juliol, i que tampoc no ha estat publicat al BOE. Continua oberta la qüestió de si una transposició per via reglamentària és suficient per incorporar continguts de la Directiva que semblen exigir rang legal, com ara la inversió de la càrrega de la prova o el règim sancionador. Si cap dels dos reials decrets no s'aprova abans del 29 de novembre, el seu futur dependrà del nou Govern. No obstant això, cal advertir que el retard no elimina el risc: tot i que les directives no produeixen, en principi, efectes directes entre particulars, els tribunals han d'interpretar el Reial decret 902/2020 i l'article 28 del TRLET de conformitat amb la Directiva, i les administracions públiques ocupadores queden exposades a la seva eficàcia directa vertical pel que fa als preceptes clars i incondicionals.

En qualsevol cas, sembla prudent auditar des d'ara el sistema de registre horari per comprovar que és fiable, individualitzat i que conserva les dades durant quatre anys, així com planificar-ne la migració a un suport digital. En matèria retributiva, a més d'una eventual actualització de la valoració dels llocs de treball i del registre retributiu, també convé revisar les ofertes d'ocupació i els processos de selecció per eliminar les preguntes sobre l'historial salarial de les persones candidates.

La celebració de les eleccions generals i les seves conseqüències laborals..

La convocatòria d'eleccions generals per al diumenge 29 de novembre de 2026 genera obligacions per a les empreses amb personal que treballi aquell dia (comerç, hostaleria, sanitat, transport, seguretat o serveis continus) i per a totes aquelles les persones treballadores de les quals siguin designades membres de mesa electoral o actuïn com a interventores o apoderades. Les regles es troben a la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general (LOREG) i a l'art. 13 del Reial decret 605/1999, de 16 d'abril, de regulació complementària dels processos electorals. Destaquem els aspectes més rellevants:

1. Permís per votar. Les persones que treballin el 29 de novembre tenen dret a disposar, dins del seu horari laboral, de fins a quatre hores retribuïdes per votar, amb la reducció proporcional que correspongui en les jornades reduïdes (art. 13.1 RD 605/1999). L'escala concreta la fixen les disposicions de desenvolupament que dictaran les comunitats autònomes que tinguin atribuïdes competències en matèria laboral, amb l'acord previ dels delegats del Govern; a Catalunya, una ordre del Departament d'Empresa i Treball que, a la data de tancament d'aquest Butlletí, encara no consta publicada al DOGC. En processos anteriors, l'escala habitual ha estat de quatre hores quan la jornada coincideix sis hores o més amb l'horari de votació (de 9 a 20 hores), tres hores quan coincideix entre quatre i sis hores, dues hores quan coincideix entre dues i quatre hores, i cap permís quan la coincidència és inferior a dues hores. L'empresa té la facultat d'organitzar el moment de l'absència en funció de la viabilitat i les necessitats organitzatives del servei, sempre dins de l'horari d'obertura dels col·legis electorals, i d'exigir el justificant expedit per la mesa electoral.

2. Vot per correu. Les persones que, per raó de la seva feina, hagin de ser fora de la seva localitat el dia de la votació disposen de fins a quatre hores retribuïdes per sol·licitar personalment el certificat d'inscripció al cens i per trametre el vot per correu (art. 13.2 RD 605/1999). La sol·licitud es pot presentar a qualsevol oficina de Correus fins al desè dia anterior a la votació, és a dir, fins al **19 de novembre** (art. 72 LOREG).

3. Membres de mesa i interventors. Les persones treballadores designades presidents o vocals de mesa, i les que acreditin la seva condició d'interventores, tenen dret a un permís retribuït de jornada completa el dia de la votació, si aquell dia no gaudeixen del descans setmanal, i a una reducció de cinc hores de la seva jornada el dilluns **30 de novembre (arts. 28.1 i 78.4 LOREG). Cal destacar que la reducció** de l'endemà correspon en tot cas, encara que el diumenge sigui el seu dia de descans. Les ordres de desenvolupament solen afegir, a més, el dret a canviar el torn de nit de la vigília per poder descansar abans de la jornada electoral. Els suplents han d'acudir a primera hora al col·legi electoral. Si finalment no són requerits per constituir la mesa, s'hauran d'incorporar al seu lloc de treball si la seva jornada continua, pel temps indispensable. Treballar aquell dia no eximeix automàticament la persona treballadora d'haver de formar part de la mesa electoral. Si existeix una causa que impedeix participar-hi, ha de presentar una excusa documentada davant la Junta Electoral de Zona, normalment dins dels set dies següents a la recepció de la notificació. La Junta decideix si l'accepta. Això també s'aplica als suplents.

4. Apoderats. Les persones que acreditin la condició d'apoderades tenen dret a un permís retribuït durant el dia de la votació, si en aquella data no gaudeixen del descans setmanal (art. 76.4 LOREG), sense reducció de jornada l'endemà.

5. Candidatures. El personal al servei de l'Administració General de l'Estat que es presenti

com a candidat pot ser dispensat de la prestació de serveis durant la campanya electoral, del 13 al 27 de novembre (art. 13.5 RD 605/1999). En el sector privat no existeix un permís legal específic, de manera que caldrà atenir-se al que prevegi el conveni col·lectiu o recórrer a vacances o permisos no retribuïts.

Tots aquests permisos són retribuïts i no recuperables: no es poden compensar amb hores posteriors ni donar lloc a descomptes salarials. Les ordres de desenvolupament solen precisar, a més, com calcular els conceptes variables del salari corresponent al temps de permís.

A la pràctica, les empreses haurien de planificar ja els quadrants del 29 de novembre, comunicar a la plantilla el procediment per sol·licitar el permís i aportar el justificant, i preveure la cobertura de la reducció de jornada del dilluns 30.

Jurisprudència. El treballador designat i els membres dels serveis de prevenció propis gaudeixen de la garantia d'optar entre la readmissió o l'extinció en els acomiadaments improcedents.

Una sentència en unificació de doctrina del Tribunal Suprem reconeix al treballador designat per l'empresa per a l'activitat preventiva el dret a optar entre la readmissió i la indemnització quan el seu acomiadament es declara improcedent, encara que l'acomiadament no tingui relació amb les seves funcions preventives.

El litigi va tenir el seu origen en l'acomiadament disciplinari del responsable del servei de prevenció d'un centre hospitalari mancomunat de mútues, a qui l'empresa imputava haver elaborat un document per perjudicar-la en un plet civil. El Jutjat va declarar l'acomiadament improcedent i va atribuir l'opció a l'empresa. El TSJ de la Comunitat Valenciana va confirmar aquest criteri: com que el treballador actuava com a representant empresarial en el Comitè, no existia risc de represàlies que justifiqués la garantia.

El Tribunal Suprem casa i anul·la la sentència del TSJ de la Comunitat Valenciana i dicta una sentència que consolida la doctrina en reiterar el que disposa la STS 39/2025. La Sala opta per una interpretació àmplia que priva l'empresa de la facultat d'opció fins i tot en acomiadaments aliens a l'activitat preventiva, malgrat que el mateix art. 30.4 LPRL reconeix les garanties «en l'exercici d'aquesta funció», i l'art. 68.c) TRLET vincula la protecció davant l'acomiadament a l'actuació del representant en l'exercici del seu càrrec.

Cal recordar que l'art. 30.4 LPRL atribueix garanties al treballador designat i «als treballadors integrants del servei de prevenció, quan l'empresa decideixi constituir-lo». Per a les empreses, la conseqüència pràctica és immediata. Convé identificar totes les persones designades per a l'activitat preventiva i totes les que integren el servei de prevenció propi, incloses les que ocupen càrrecs directius, i tractar-les, a efectes disciplinaris, com a representants legals. Això exigeix, en particular, tramitar un expedient contradictori abans de qualsevol sanció per falta greu o molt greu (art. 68.a TRLET) i calcular el cost d'un acomiadament partint de la base que l'elecció entre la readmissió i la indemnització, amb salaris de tramitació en ambdós casos, correspondrà al treballador.

La informació continguda en aquest butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.