Texfor
CONFEDERACIÓN INDUSTRIA TEXTIL

News

Laboral

131- L14 26/10/2026

PRINCIPALES NOVEDADES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 31/2026, DE 20 DE OCTUBRE

Les informamos que se ha publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 21 de octubre de 2026 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**, que introduce modificaciones relevantes en materia laboral y de Seguridad Social.

Las principales novedades afectan a la gestión de la incapacidad temporal, las reducciones de jornada por cuidado de familiares, la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, determinadas bonificaciones en las cotizaciones empresariales y las obligaciones de cotización de las personas trabajadoras autónomas.

A continuación, detallamos las medidas de mayor interés para las empresas, indicando sus principales efectos y las fechas de aplicación.

1. Nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal

Con efectos desde el **1 de diciembre de 2026**, se introducen modificaciones en la regulación de determinadas situaciones especiales de incapacidad temporal, entre ellas:

- Menstruación incapacitante secundaria.
- Interrupción del embarazo.
- Gestación desde la semana trigésima novena.
- Patología limitante por trastorno menopáusico secundario.
- Lesiones derivadas de violencia contra la mujer.

Cada supuesto cuenta con requisitos específicos de acceso y protección económica. Los períodos mínimos de cotización, el inicio del derecho al subsidio y las condiciones de reconocimiento deberán determinarse conforme a la regulación aplicable a cada situación.

Implicaciones para las empresas: será necesario revisar los procedimientos de gestión de bajas médicas, nóminas y cotizaciones, así como la coordinación con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y las mutuas colaboradoras.

Sant Quirze, 30 • 08201 Sabadell • Spain
T. 93 745 19 17
info@texfor.es
texfor.es

2. Reducción de jornada por cuidado de familiares

Desde el **23 de octubre de 2026**, se amplían los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación contempla el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho y de determinados familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, cuando concurran las circunstancias legalmente establecidas.

Con carácter general, la reducción podrá situarse entre un octavo y la mitad de la jornada diaria, con disminución proporcional del salario.

Implicaciones para las empresas: deberán revisarse las solicitudes, la documentación justificativa, la organización de horarios y turnos y las previsiones del convenio colectivo aplicable.

3. Mejoras en la reducción de jornada y la prestación CUME

También desde el **23 de octubre de 2026**, se amplía la protección de las personas trabajadoras que reducen su jornada para cuidar de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Las principales novedades son:

- Ampliación de la protección a determinados tratamientos médicos continuados y situaciones asimiladas al ingreso hospitalario.
- Posibilidad de mantener excepcionalmente la prestación más allá de los 26 años cuando concurran los requisitos específicos de discapacidad o dependencia, convivencia y necesidad de cuidado.
- Posibilidad de reconocimiento simultáneo de la prestación a ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, conforme a los requisitos legales.
- Refuerzo de los requisitos de acreditación médica.

Cuando ambos progenitores perciban simultáneamente la prestación por la misma persona causante, el subsidio de cada uno será equivalente al 50 % de su respectiva base reguladora, conforme a las reglas aplicables.

Implicaciones para las empresas: deberán adaptarse los procedimientos de reducción de jornada y revisarse la documentación justificativa y la coordinación con la entidad gestora.

4. Reducción de cuotas empresariales para trabajadores de 62 años o más

Desde el **1 de diciembre de 2026**, las empresas podrán aplicar una reducción del 75 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante las situaciones de incapacidad temporal de las personas trabajadoras que hayan cumplido 62 años, siempre que se cumplan los requisitos legales.

Esta medida afecta a las cotizaciones empresariales y no supone una reducción del salario ni de la prestación económica de la persona trabajadora.

Implicaciones para las empresas: deberán revisarse los sistemas de nóminas y cotización para asegurar su correcta aplicación.

5. Modificaciones en el cálculo de la base reguladora de incapacidad temporal

Desde el **1 de diciembre de 2026**, se modifican determinadas reglas de cálculo de la base reguladora, especialmente para las personas trabajadoras que se incorporan a la empresa durante el mes anterior al de la baja médica o en el mismo mes en que esta se produce.

Estas modificaciones deberán tenerse en cuenta en la gestión de nóminas y en el cálculo de las prestaciones, conforme a las reglas específicas aplicables a cada supuesto.

6. Modificaciones en la cotización de las personas trabajadoras autónomas

Desde el **1 de enero de 2027**, se modifican determinadas reglas de cotización previstas en el artículo 309 de la Ley General de la Seguridad Social, relativas, entre otras cuestiones, a las bases de cotización y su regularización.

Se recomienda a las empresas y asesorías revisar la nueva regulación antes del inicio del ejercicio 2027 para determinar su incidencia en las obligaciones de cotización.

7. Otras medidas de protección social

La norma introduce, además, modificaciones en otras prestaciones de la Seguridad Social y en la protección de determinados colectivos.

Entre ellas, se contempla la actualización del importe mínimo de determinadas pensiones extraordinarias por actos de terrorismo, que pasa a tomar como referencia el doble del salario mínimo interprofesional mensual vigente.

Esta modificación produce efectos desde el **1 de noviembre de 2026**.

Aunque estas medidas no afectan directamente a la gestión ordinaria de las relaciones laborales en la mayoría de las empresas, conviene conocerlas por su incidencia en el sistema de protección social.

8. Calendario de aplicación

Fecha de efectos	Medida
21 de octubre de 2026	Entrada en vigor general del real decreto-ley.
23 de octubre de 2026	Ampliación de los supuestos de reducción de jornada y modificación de la prestación CUME.
1 de noviembre de 2026	Actualización del importe mínimo de determinadas pensiones extraordinarias por actos de terrorismo.
1 de diciembre de 2026	Efectos de las modificaciones en incapacidad temporal, cálculo de la base reguladora y reducción de cuotas empresariales para trabajadores de 62 años o más.
1 de enero de 2027	Efectos de la modificación de las reglas de cotización de las personas trabajadoras autónomas.

Las fechas deberán aplicarse conforme a las disposiciones específicas de entrada en vigor y efectos temporales de cada medida.

9. Recomendaciones para las empresas

A la vista de las modificaciones introducidas, recomendamos adoptar las siguientes medidas:

1. **Actualizar los procedimientos de Recursos Humanos relativos a bajas médicas y reducciones de jornada.**
2. **Revisar los sistemas de nóminas y cotización para incorporar los cambios aplicables.**
3. **Comprobar la documentación necesaria para tramitar las solicitudes y prestaciones.**
4. **Revisar los convenios colectivos y los posibles complementos o mejoras aplicables.**
5. **Garantizar la confidencialidad de la información médica y personal de las personas trabajadoras.**
6. **Revisar las obligaciones de cotización de las personas trabajadoras autónomas antes de enero de 2027.**

10. Conclusión

El Real Decreto-ley 31/2026 introduce cambios relevantes en materia de incapacidad temporal, conciliación laboral y familiar, prestaciones económicas y cotización a la Seguridad Social.

Las empresas deberán adaptar sus procedimientos internos a las nuevas disposiciones y prestar especial atención a las fechas de aplicación y a los requisitos específicos de cada medida.

Ante cualquier duda pueden contactar con la Sra. Georgina Grau, responsable del Departamento laboral de Texfor, a través del correo electrónico georgina@texfor.es