

CIRCULAR LABORAL 25/2026

El Real Decreto-LEY 31/2026: El primero de los “martes sociales” de precampaña electoral.

22 de octubre de 2026

El Real Decreto-Ley 31/2026: El primero de los “martes sociales” de precampaña electoral

Jorge Barbat Soler.

Se publica en el BOE el primero de los paquetes anunciados. Dejaremos a un lado lo estrictamente prestacional y nos centramos en lo que las empresas tendrán que aplicar, y en qué fechas: reducciones de jornada por cuidado de menores enfermos, dos nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal y un cambio general —de calado— en el cálculo de la base reguladora.

En nuestra Circular de ayer, ya advertíamos de que el Gobierno había recuperado la técnica de los antiguos “viernes sociales”, ahora rebautizados como “martes sociales”, y pedíamos prudencia. Pues bien: el primer paquete ya es derecho positivo. 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* (BOE de 21 de octubre) fue aprobado ayer por el Consejo de Ministros y entra en vigor hoy mismo 21/10/26, sin perjuicio del escalonamiento de efectos que después veremos.

La norma contiene mucho más de lo que aquí vamos a comentar. Buena parte de su contenido es estrictamente prestacional -viudedad de parejas de hecho, orfandad, pensiones por actos de terrorismo, Fondo de Garantía del Pago de Alimentos- y afecta al trabajador individualmente considerado, no a la organización del trabajo. A esas materias dedicamos un apartado final, deliberadamente breve, pues lo que aquí nos interesa es el impacto directo en la organización, la primera tanda de medidas despliega efectos este mismo viernes.

Cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave:

Es la modificación más relevante y la más inminente: produce efectos el **23 de octubre de 2026**. El artículo séptimo del Real Decreto-ley da nueva redacción al artículo 37.6 del ET, y el artículo primero, apartados Siete a Nueve, modifica en paralelo los artículos 190, 191 y 192 de la LGSS.

Hasta ahora, la reducción de jornada de al menos el cincuenta por ciento para el cuidado del menor enfermo era un derecho de disfrute excluyente: lo ejercía uno u otro progenitor. La nueva redacción del artículo 37.6 del Estatuto lo dice sin rodeos:

«Este derecho podrá ser reconocido a favor de ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, por la misma persona causante, de forma alternativa o simultánea.»

El correlato en materia de cotización está en el artículo 192.1 de la LGSS: en caso de disfrute simultáneo por ambos progenitores respecto del mismo causante, cada uno percibe un subsidio equivalente al **50%** de su respectiva base reguladora de contingencias profesionales, “*con independencia del porcentaje de reducción que cada una experimente en su jornada de trabajo*”. La prestación deja de seguir a la reducción efectiva y se fija a tanto alzado.

Un ejemplo. Matrimonio con un hijo de nueve años en tratamiento oncológico; ambos trabajan en empresas distintas. Hasta ahora, tradicionalmente la madre reducía su jornada al 50% y percibía el 100% de su base reguladora por la parte reducida; el padre, en este caso, no podía hacer nada. Desde el 23 de octubre, ambos pueden reducir simultáneamente su jornada -pongamos, uno al 50 % y el otro al 60 %- y cada uno percibirá un subsidio del 50 % de su propia base reguladora, con independencia de ese porcentaje. Para cada una de las dos empresas, un trabajador a media jornada en lugar de uno a jornada completa y otro reduciendo al cincuenta por ciento.

Otra novedad es cuando en una misma unidad familiar haya más de un causante, en ese caso, podría reconocerse la reducción a ambos progenitores siempre que cada uno cumpla individualmente los requisitos y la reducción se refiera a personas distintas. Además, se admite la prestación sin ingreso hospitalario cuando el menor requiera “*tratamientos médicos de igual intensidad*” -extremo remitido a desarrollo reglamentario, de modo que durante un tiempo habrá zona gris-; y se permite la prórroga más allá de los veintiséis años cuando el causante acredite una discapacidad igual o superior al 65% o un grado III de dependencia, sin que las estancias temporales de respiro rompan el requisito de convivencia. Como curiosidad no menor, si la persona enferma contrae matrimonio o constituye pareja de hecho, el derecho pasa a su cónyuge o pareja.

A efectos prácticos, cualquier modelo interno de solicitud, cualquier protocolo de conciliación y cualquier criterio de denegación basado en la exclusión entre progenitores ha quedado desfasado desde el viernes.

Dos nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal

El artículo primero, apartado Tres, añade al artículo 169.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social dos nuevos supuestos de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes, que se suman a los ya conocidos de menstruación incapacitante, interrupción del embarazo, gestación desde la semana trigésimo novena y donación de órganos: **la patología limitante por trastorno menopáusico secundario codificado** a tal efecto (regla 4.ª) y **las lesiones causadas por violencia de género** (regla 5.ª). Producen efectos el **1 de diciembre de 2026**.

Desde el punto de vista de la empresa, lo relevante no es el supuesto, sino su régimen jurídico, que se aparta del de la incapacidad temporal común ordinaria en tres puntos:

- Quién paga y desde cuándo. Conforme al nuevo artículo 173.1, en estas situaciones especiales el subsidio se abona “*a cargo de la entidad gestora o colaboradora que cubra la incapacidad temporal por contingencias comunes, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja*”. Desaparece, por tanto, el tramo de los días cuarto a decimoquinto a cargo de la empresa propio de la contingencia común. Menos coste directo, pero que se deberá configurar en la nómina.
- Carencia. El artículo 172 excluye expresamente la exigencia de períodos mínimos de cotización en estas situaciones especiales.
- Cotización. Se mantiene la obligación de cotizar durante la situación, conforme al artículo 144.4.

La calificación corresponde al facultativo del Servicio Público de Salud, que “*identificará estas situaciones especiales mediante la correspondiente codificación*”. La empresa recibirá un parte de baja, no un diagnóstico. En los supuestos de violencia de género la norma exige, además, documentación cualificada -comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial, orden de protección, medida cautelar, informe del Ministerio Fiscal o sentencia condenatoria-, pero se trata de una carga del trabajador frente a la entidad gestora, nunca frente al empresario.

El cambio silencioso: nueva base reguladora de la incapacidad temporal

Si tuviéramos que señalar la modificación que más disgustos puede dar en las nóminas de diciembre, sería esta. El artículo primero, apartado Cuatro, da nueva redacción al artículo 171 de la Ley General de la Seguridad Social y altera la regla de cálculo de la base reguladora de toda la incapacidad temporal, no solo de los nuevos supuestos. También produce efectos el **1 de diciembre de 2026**.

Donde antes se tomaba la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, ahora se toma la del mes inmediatamente anterior al mes previo. Dicho de otro modo: se retroceden dos meses, no uno. El texto es el siguiente:

«La base reguladora para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes será el resultado de dividir el importe de la base de cotización por dichas contingencias del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, por el número de días a que dicha cotización se refiera.»

Un ejemplo. Trabajador con retribución mensual que causa baja por enfermedad común el 15 de diciembre de 2026. El mes previo es noviembre; el mes inmediatamente anterior al mes previo es octubre. Se tomará, por tanto, la base de cotización por contingencias comunes de octubre. Lo percibido en noviembre resulta irrelevante, aunque ese mes hubiera incluido horas extraordinarias, un variable o el abono de un incentivo.

La lógica de la reforma es puramente de gestión: cuando la baja se produce a mitad de mes, la cotización del mes anterior puede no estar todavía presentada, de modo que se acude a una base ya cerrada. La consecuencia práctica, en cambio, es que en plantillas con retribución variable relevante o con subidas de convenio a mitad de ejercicio la base aplicada puede quedar desfasada respecto del salario del momento de la baja, en uno u otro sentido. En algunos sectores ha existido históricamente una cierta picaresca en concentrar la baja médica justo después de un mes de ventas especialmente bueno -la campaña de Navidad es el ejemplo clásico-, de modo que ese mes quedara capturado en la base reguladora. El nuevo cálculo, al retroceder dos meses en lugar de uno, deja fuera precisamente ese mes inmediatamente anterior a la baja; quien quiera seguir jugando esa carta tendrá que planificarla con un mes más de antelación.

La misma regla opera en contingencias profesionales, con la particularidad de que se toma la base sin horas extraordinarias y se añaden las realizadas en el año anterior al mes previo divididas entre trescientos sesenta y cinco. Y se mantienen las reglas especiales para altas recientes: si el trabajador ingresó en la empresa en el mes anterior al del hecho causante se toma ese mes; y si ingresó en el mismo mes de la baja, los días transcurridos desde el alta hasta el día anterior a aquella.

Por último, la DT 1ª precisa que las modificaciones en materia de situaciones especiales de incapacidad temporal se aplicarán únicamente a los **procesos iniciados a partir de su entrada en vigor**, lo que evita discusiones respecto de las bajas que estén en curso en diciembre.

Reducción de cuotas durante la incapacidad temporal de los trabajadores de 62 o más años

El artículo primero, apartado Dos, da nueva redacción al artículo 144.4 de la LGSS y recoge el **derecho de las empresas a una reducción del 75% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante la incapacidad temporal de los trabajadores que hubieran cumplido los 62 años**, con exclusión expresa de lo previsto en el artículo 20.1 del mismo texto legal. Conviene verificar si efectivamente se está aplicando: es un ahorro que, por su automatismo aparente, pasa desapercibido con más frecuencia de la deseable.

Trabajadores autónomos: incapacidad temporal y bases definitivas

El artículo primero, apartado Trece, introduce un nuevo párrafo h) en el artículo 318 de la Ley General de la Seguridad Social, ordenando el régimen de la incapacidad temporal en el RETA con una base reguladora propia -la base de cotización del mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante, dividida entre treinta, con reglas específicas para altas recientes- y teniendo por no puestas las referencias a los días a cargo del empresario, por razones obvias.

Mayor interés tiene la nueva redacción del artículo 309 (apartado Doce): durante los períodos de percepción de prestaciones —incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o la lactancia, cuidado de menores con cáncer, cese de actividad— la base de cotización mensual aplicada **adquiere carácter definitivo** y no será objeto de regularización. Produce efectos el **1 de enero de 2027**.

Catástrofes:

El artículo primero, apartado Diecisiete, incorpora una DA 64.^a a la LGSS que habilita a que las normas con rango de ley aprobadas para dar cobertura extraordinaria tras un suceso catastrófico acuerden la asimilación a contingencia profesional de prestaciones como la incapacidad temporal, la incapacidad permanente o la muerte y supervivencia.

Hoy no obliga a nada. Pero el precepto deja el camino allanado para que, ante la próxima catástrofe -y la experiencia reciente invita a no descartarla-, la asimilación se produzca de forma prácticamente automática, con el consiguiente efecto en costes, en la gestión con las mutuas y en la calificación de las bajas.

Mutualismo administrativo

Los artículos cuarto, quinto y sexto extienden las nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal al personal de las Fuerzas Armadas, al personal al servicio de la Administración de Justicia y a los funcionarios civiles del Estado, con efectos igualmente el 1 de diciembre. Información general a los efectos de esta nota.

Lo demás: mejoras prestacionales

Por su carácter estrictamente individual, nos limitamos a dejar constancia de las restantes medidas, sin perjuicio de poder resolver cualquier cuestión concreta internamente.

- a) Flexibilización de los requisitos de acceso a la **pensión de viudedad de las parejas de hecho con hijos comunes**, que pasan a exigir únicamente dos años de convivencia estable acreditada mediante empadronamiento, sin inscripción registral ni documento público (artículo primero, apartado Diez, y nueva DT 48.^a, con una ventana improrrogable de doce meses para solicitar el reconocimiento en supuestos anteriores);
- b) Incremento de las **pensiones de orfandad** derivadas de violencia contra la mujer hasta el doble del salario mínimo interprofesional (apartado Once);
- c) Elevación del importe mínimo de las **pensiones extraordinarias por actos de terrorismo**, que pasa del triple del IPREM al doble del salario mínimo interprofesional (apartado Uno, con efectos el 1 de noviembre);
- d) Reforma de la Ley 29/2011 en materia de indemnizaciones a víctimas del terrorismo sin sentencia penal firme (artículo noveno);
- e) Y diversas mejoras en el **Fondo de Garantía del Pago de Alimentos** (artículo octavo), entre ellas la elevación del anticipo máximo a 300 euros mensuales.

Calendario de efectos

La DF 4ª establece la entrada en vigor el mismo día de la publicación, pero escalona los efectos de buena parte de las medidas. Lo resumimos:

Medida	Efectos
Entrada en vigor general	21 de octubre de 2026
Cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave (arts. 190, 191 y 192 LGSS y 37.6 ET)	23 de octubre de 2026
Pensiones extraordinarias por actos de terrorismo (art. 61.2 LGSS y 27.2 LCPE)	1 de noviembre de 2026
Incapacidad temporal: nuevos supuestos, base reguladora, carencia, pago y cotización (arts. 144.4, 169.1.a), 171, 172 y 173.1 LGSS) y mutualismo administrativo	1 de diciembre de 2026
Regularización de bases de los trabajadores autónomos (art. 309 LGSS)	1 de enero de 2027

Conclusión

Estamos ante una norma de contenido heterogéneo, aprobada con las Cámaras disueltas y con una justificación de la extraordinaria y urgente necesidad que, dicho sea, con el respeto debido, resulta más convincente en unos apartados que en otros.

Recomendamos revisar cuanto antes los protocolos de conciliación y los modelos de respuesta a las solicitudes de reducción de jornada, con especial atención a su encaje con los Planes de Igualdad vigentes.

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Eduardo Ortega Figueiral - ortegaf@ortega-condomines.com

Jorge Barbat Soler - jbarbat@ortega-condomines.com

Esther Vicente García - evicente@ortega-condomines.com

Raül Sala Cuberta - rsala@ortega-condomines.com



OC ORTEGA
CONDOMINES