



Actualidad Jurídica

Octubre de 2026

¿Hablamos?

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Francisco Marín Paz

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
francisco.marin.paz@pwc.com

Luciano Muriel

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
luciano.muriel.hernandez@pwc.com

Alex Santacana

Socio de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
alex.santacana.ifolgueroles@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Of Counsel de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_external_advisor@pwc.com

Una curiosa reforma de la reducción de jornada por cuidado de familiares

El artículo 37.6 TRLET reconoce a las personas trabajadoras el derecho a una reducción de jornada para cuidado de algunos familiares, en determinadas circunstancias. No es un derecho universal, sino que viene condicionado a determinados requisitos de relación familiar, edad y necesidad de cuidados. Tampoco es un derecho nuevo, ya que estaba previsto en la primera versión del Estatuto de los Trabajadores, allá por 1980, solo que estaba ubicado en el apartado 5 del artículo 37, y no en el 6, como lo está desde 2015.

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, ha introducido una redacción actualizada de este apartado, en el marco de una norma que, como señala su exposición de motivos, incorpora un conjunto de medidas dirigidas tanto a la indicada mejora como al perfeccionamiento de la gestión de determinadas prestaciones.

Esta modificación entró en vigor, según establecía la disposición final cuarta, el 23 de octubre de 2026 (se previeron diferentes fechas para cada una de sus partes). A partir de ese día ésta es la

versión vigente del precepto. Lo curioso es que en el BOE del 3 de octubre se había publicado 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 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española. La disposición final décima contenía una modificación del TRLET que consistía precisamente en modificar la redacción del mismo apartado 3 del artículo 37 TRLET. Una redacción diferente a la previa, pero también distinta a la contemplada por el RDL 4/2026. La Ley 4/2026 entró en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, esto es, el mismo día 23 de octubre.

De esta manera, tenemos dos versiones de un mismo precepto que entran en vigor el mismo día, aunque fueron aprobadas en fechas no coincidentes. Lo primero que tendríamos que plantearnos es cuál de las dos versiones está vigente.



Las dos tienen el mismo rango legal, ambas carecen de disposición derogatoria expresa y cada una despliega su vigencia en exactamente la misma fecha. La duda es legítima. Nos inclinamos a pensar que la aplicación del principio *lex posterior derogat* anterior toma como referencia la fecha de la norma, no necesariamente la de su entrada en vigor. Si consideramos, en consecuencia, que la versión vigente es la del RDL 31/2026, entonces la introducida por la Ley 4/2026 no ha llegado a tener fuerza jurídica en ningún momento, siendo una de estas particulares normas fantasmas que no llegan a vincular a nadie. No es la primera vez que ocurre, al menos en el Derecho español del Trabajo reciente.

También es legítimo preguntarse cómo se ha llegado a esta situación. La explicación más generalizada es la falta de coordinación entre departamentos ministeriales, puesto que cada iniciativa legislativa provenía de uno diferente. No estaríamos sino ante una nueva muestra de la falta de mecanismos de colaboración e integración entre las piezas de un gobierno que ha acusado el hecho de resultar de un pacto de coalición. Las muestras de problemas de este tipo, porque lo son, han sido constantes durante estos últimos años.

La versión vigente del artículo 37.6 ET contiene algunas novedades reseñables respecto de la situación anterior, la aplicable antes de 2026.

Hasta ahora se exigía que la enfermedad grave implicase un ingreso hospitalario de larga duración, mientras que con la nueva redacción se exige hospitalización o tratamiento continuado, acompañada de la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. También desaparecen determinadas precisiones, como la enumeración de tumores malignos, melanomas y carcinomas y la referencia

alternativa al órgano administrativo sanitario autonómico.

Un cambio relevante es la ampliación del derecho más allá de los 26 años de la persona causante, superando el límite excepcional contemplado hasta ahora (la regla general era que duraba hasta los 23 años, que llegara a los 26 era una excepción con fuertes exigencias). Esto ocurre en aquellos casos en los que la persona causante acredite una discapacidad igual o superior al 65 por ciento, o bien tenga reconocido el grado III de dependencia, siempre que persista la convivencia con la persona beneficiaria y continúen acreditándose las necesidades de cuidado directo, continuo y permanente en los términos y con la acreditación que se exigen en los párrafos anteriores.

Desde un punto de vista empresarial es notable que se elimine el poder reconocido hasta ahora al empresario de limitar el ejercicio simultáneo cuando dos o más trabajadores de la misma empresa generaban este derecho por el mismo sujeto causante en ciertas condiciones. Esto puede suponer en la práctica una complicación para gestionar las reducciones del tiempo de trabajo disponible que se pueden imponer por los empleados, ya que desaparece uno de los pocos instrumentos que la legislación le reconocía a estos efectos.

Ahora se reconoce expresamente que ambos progenitores o personas equiparadas pueden ejercer el derecho de forma alternativa o simultánea. También se contemplan las situaciones en las que existen varias personas necesitadas de cuidados dentro de una misma unidad familiar. En estos casos ahora se permite reconocer la reducción a ambas personas cuidadoras cuando cada una reúna los requisitos exigidos y se encargue de una persona causante distinta.

Donde el RDL 31/2026 introduce importantes novedades es en el campo de la protección social, en el que se incorporan dos situaciones especiales de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes: patología limitante por trastorno menopáusico secundario, siempre que esté debidamente codificada, exista asistencia sanitaria pública y la trabajadora esté impedida para trabajar; y lesiones derivadas de violencia de género, en los términos específicos definidos por la norma, con exigencias de acreditación y de identificación de la relación causal.

Se añade una modificación de la determinación de la base reguladora de la prestación por incapacidad temporal; una reforma de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; una flexibilización de los requisitos para acceder a la pensión de viudedad cuando la pareja de hecho tiene hijos en común; la mejora de las pensiones de orfandad vinculadas a la violencia contra la mujer; y la modificación del sistema de cotización de los trabajadores autónomos, entre otras medidas.



El contenido de este documento es para ofrecer información general, única y exclusivamente, y no debe sustituir a la consulta con asesores profesionales.

© 2026 PricewaterhouseCoopers, S.L. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la firma miembro española y, en ocasiones, puede referirse a la red de PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada e independiente. Consulta www.pwc.com/structure para obtener más detalles.