LABOREX
ASSESSORS LABORALS



CIRCULAR INFORMATIVA

TRANSPARENCIA SALARIAL E IGUALDAD RETRIBUTIVA DESPUÉS DEL REAL DECRETO LEY 39/2026

Desde el 19 de noviembre de 2026, toda oferta de empleo debe indicar la retribución inicial del puesto y el convenio aplicable, y ninguna empresa ni intermediario puede preguntar a un candidato por lo que cobraba antes. La reforma alcanza también a los anuncios, a los algoritmos de selección y a los contratos de menos de cuatro semanas.

El **Real Decreto-ley 39/2026, de 17 de noviembre**, publicado en el BOE del día 18 y en vigor desde el 19 de noviembre de 2026, **salda de una sola vez dos deudas que España arrastraba con Bruselas. La primera era la transposición completa de la Directiva (UE) 2019/1152, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles**, cuyo plazo venció en agosto de 2022 y que el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, solo había podido incorporar en parte, porque varias de sus exigencias requerían una norma con rango de ley.

La **segunda era la Directiva (UE) 2023/970, sobre transparencia retributiva**, cuyo plazo terminó el 7 de junio de 2026. Para cumplir con ambas, la norma modifica el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Empleo, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Contratos del Sector Público y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, y crea además una Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva, de carácter tripartito y adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Lo que debe interesar a una empresa, a un autónomo con personal o al directivo que gestiona personas no es tanto el origen europeo como el efecto práctico. La reforma cambia la forma de redactar una oferta, de formalizar un contrato, de fijar un período de prueba, de contestar a un empleado que pide pasar a indefinido y de llevar el registro salarial, y lo hace con un régimen sancionador sensiblemente más duro que el anterior. Quienes contratan con las Administraciones públicas tienen además una razón añadida para prestar atención, porque la desigualdad retributiva puede acabar siendo causa de resolución del contrato.

> **Atención.** Al ser un Real Decreto-Ley, debe ser convalidado por el Congreso. Según la información disponible, la Diputación Permanente lo hará previsiblemente antes del 29 de noviembre (elecciones generales), dada la disolución de las Cortes. Conviene seguir ese trámite, aunque las obligaciones ya son exigibles desde el 19 de noviembre.

¿A quién afecta y desde cuándo?

Casi todo es exigible desde el 19 de noviembre de 2026, con tres excepciones de derecho transitorio:

- La primera son los contratos de menos de cuatro semanas que ya estaban vigentes, respecto de los cuales la información se facilitará cuando la persona trabajadora la pida, en diez días hábiles.
- La segunda son las auditorías retributivas de los planes de igualdad en vigor, que conservan su validez hasta que concluya la vigencia del plan o deba revisarse.
- La tercera es el calendario del primer informe de brecha.
- A ello se suman dos fechas más lejanas, el 31 de enero de 2028 para el inicio de determinadas comunicaciones estadísticas y el 8 de junio de 2028 para la primera remisión de información a la Comisión Europea.

El tamaño de la plantilla marca lo que corresponde a cada empresa.

Medida de la plantilla	Qué se le exige	Cuando empieza a a exigirse
Qualquier empresa	Ofertas con retribución y convenio, información contractual, criterios retributivos accesibles, registro con medias y medianas por hora y atención al derecho individual de información	Desde el 19 de noviembre de 2026
50 personas o más	Criterios de progresión retributiva si existen, auditoría retributiva dentro del plan de igualdad y comunicación de la brecha a la Comisión	Antes del 8 de junio de 2031 para las de 50 a 149
100 personas o más	Justificar en el registro las diferencias a partir del 5 %	En el registro que se elabore en 2027
150 personas o más	Primer informe de brecha con datos de 2026	Antes del 8 de junio de 2027
250 personas o más	Comunicación anual a la comisión	A partir del primer informe

Las empresas de 50 a 249 personas comunicarán sus datos cada tres años, y las de 250 o más cada año. Las que tienen menos de 50 empleados no deben remitir información a la Comisión, pero siguen sujetas a todo lo demás.

> **Atención.** omo el primer informe se refiere al ejercicio anterior, los datos retributivos de 2026 ya son la base del que presentarán en 2027 las empresas de 150 o más. Conviene depurarlos y documentarlos antes de que acabe el año, con medias y medianas anuales y por hora, desglosadas por sexo y por concepto.

La transparencia empieza en la oferta de trabajo

a reforma añade a la Ley de Empleo un principio de transparencia retributiva previa al empleo. En la práctica, toda oferta debe incluir la retribución inicial del puesto, fijada con criterios objetivos y neutros respecto del género, y el convenio colectivo aplicable. Ni la empresa ni los agentes públicos o privados que intervengan en la intermediación o la colocación pueden preguntar a los candidatos por su historial retributivo, actual o anterior. Los anuncios y las denominaciones de los puestos deben ser neutros en cuanto al género y presentarse en formato accesible para personas con discapacidad, y todo el proceso de selección, también cuando se apoye en procedimientos automáticos o en sistemas algorítmicos, debe garantizar la igualdad de trato y la no discriminación. El principio alcanza al personal empleado público en los términos de su normativa.

El incumplimiento tiene consecuencias inmediatas. No facilitar al solicitante de empleo, antes del contrato, la información que la norma exige es infracción grave del artículo 15.1 de la LISOS, y solicitar datos prohibidos o de carácter personal en un proceso de intermediación o colocación, o fijar condiciones o adoptar decisiones discriminatorias en el acceso al empleo, es infracción muy grave del artículo 16.1.c.

> **Atención.** Las plataformas de empleo, las consultoras de selección y los filtros automáticos que usted utilice también cuentan. Revise los formularios y las plantillas de entrevista, porque una pregunta heredada sobre el sueldo anterior puede convertirse en un problema serio.

Al contratar, información para todos y un período de prueba más acotado

Desde ahora, la empresa debe informar por escrito, no solo a la persona trabajadora sino también a su representación legal, sobre los elementos esenciales de la relación laboral, al inicio y cada vez que se modifiquen, siempre que no consten en el contrato escrito.

Desaparece el umbral de cuatro semanas, de modo que el capítulo II del Real Decreto 723/2026 se aplica a cualquier relación laboral, dure lo que dure, incluida la información sobre los sistemas algorítmicos o automatizados de toma de decisiones. Debe facilitarse antes de que empiece la relación, y los cambios, lo antes posible y como tarde el día en que surtan efecto. Cuando no exista obligación de entregar copia básica del contrato temporal, habrá que notificarlo a la representación legal. Y la sanción cambia de escala, porque no informar pasa de infracción leve, con multa de 70 a 750 euros, a infracción grave del artículo

7.11 de la LISOS, con multa de 751 a 7.500 euros.

El período de prueba queda también más acotado. Los límites generales siguen siendo de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto, ampliables a tres en empresas de menos de 25 personas para quien no sea técnico titulado, pero ahora el convenio solo podrá

superarlos si lo justifica por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de evaluar su idoneidad tras una suspensión de la relación.

En los contratos temporales se introduce la proporcionalidad, de forma que en los de menos de seis meses el período de prueba se reduce en esa proporción, unos quince días en un contrato de tres meses, mientras que en los de seis meses o más el máximo es de un mes. Se mantienen el pacto escrito, la nulidad cuando ya se desempeñaron las mismas funciones en la empresa y la interrupción del cómputo por incapacidad temporal, nacimiento y otras situaciones si hay acuerdo.

> **Atención.** Los convenios y los modelos de contrato que fijan períodos de prueba largos sin justificación expresa son los más expuestos. Revíselos antes de formalizar la próxima contratación.

Durante la relación, previsibilidad, movilidad y garantía de indemnidad

La reforma regula varios aspectos del día a día que hasta ahora se resolvían por costumbre. Las horas complementarias deben comunicarse con un preaviso mínimo de tres días, o el menor que fije el convenio, y si no se respeta la persona trabajadora puede rechazar la tarea sin consecuencias desfavorables, mientras que si la empresa las cancela total o parcialmente mantiene la retribución de las no realizadas.

En cuanto al pluriempleo, la libertad pasa a ser la regla expresa del artículo 21.1 del ET, de modo que la empresa no puede prohibir ni limitar el trabajo para otras empresas ni dar un trato desfavorable por ello, y solo cabe restringirlo por causas objetivas como la salud y la seguridad, la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses, sin perjuicio del pacto de plena dedicación con compensación económica.

El nuevo artículo 21 bis del ET reúne y amplía el derecho a la transición hacia otras formas de empleo. La persona trabajadora puede solicitar pasar de tiempo completo a parcial y viceversa, aumentar su jornada si es parcial, convertir un contrato temporal o formativo en indefinido, incluido el fijo discontinuo, pasar de fijo discontinuo a indefinido ordinario o acceder a cualquier otro cambio que le dé más previsibilidad, duración o estabilidad, este último con seis meses de antigüedad.

La empresa debe responder de forma motivada y por escrito en un mes, o en tres meses si la plantilla no supera las diez personas, e informar de las vacantes a la plantilla y a su representación legal por cualquier medio que asegure la recepción. No informar de las vacantes o no contestar es infracción grave, cuando antes lo primero era leve.

Mención aparte merece la garantía de indemnidad. No es nueva en la jurisprudencia, pero sí lo es su consagración general en el Estatuto como derecho básico del artículo 4.2.h, es decir, el derecho a no sufrir trato desfavorable, perjuicio o represalia por ejercer o reclamar derechos laborales, ya sea ante la propia empresa, en un procedimiento administrativo o judicial o a través de la representación legal. Las órdenes de discriminar y las decisiones de represalia serán nulas, y la conducta constituye infracción muy grave del nuevo artículo 8.12 bis de la LISOS, con multa de 7.501 a 225.018 euros.

> **Atención.** Una negativa a un cambio de jornada o a una conversión a indefinido sin respuesta escrita y motivada puede costar una sanción grave. Prepare un procedimiento interno para registrar las solicitudes y contestarlas en plazo.

El sistema retributivo, criterios visibles, registro riguroso y derecho a preguntar

Es el bloque más denso de la reforma. Todas las empresas deberán poner a disposición de la plantilla y de su representación legal, de forma comprensible y accesible, los criterios objetivos y neutros que usan para fijar las retribuciones y los niveles retributivos. Si esos criterios están en el convenio, bastará remitir a sus preceptos concretos, y si no lo están, o se trata de mejoras voluntarias, habrá que facilitarlos directamente, actualizados y en un formato accesible.

La igualdad se exigirá por el mismo trabajo y por el de igual valor, midiendo la retribución tanto en cómputo anual como por hora, y los sistemas de valoración de puestos añaden a la adecuación, la totalidad y la objetividad un cuarto criterio, la neutralidad respecto del género. Las comisiones negociadoras de los convenios deberán asegurarse de que los grupos y niveles profesionales los respetan.

El registro retributivo sigue siendo obligatorio para todas las empresas, con independencia de su tamaño, y comprende a toda la plantilla, incluidos el personal directivo y los altos cargos. La novedad es que las medias aritméticas y las medianas deben calcularse en términos anuales y por hora, desglosadas por sexo y por cada concepto retributivo, y que el registro y los datos que lo respaldan deberán conservarse cuatro años.

Se mantiene la consulta previa a la representación legal con diez días de antelación, y esta tendrá acceso a la información aunque permita identificar la retribución de una persona concreta, sin perjuicio de su deber de confidencialidad. Cuando no exista representación, la persona que pida acceso recibirá solo las diferencias porcentuales entre las retribuciones medias de hombres y mujeres. En las empresas de 100 o más personas se añade el umbral del 5 % para justificar las diferencias, junto al del 25 % que ya existía.

Cada persona trabajadora podrá pedir por escrito, directamente o a través de su representación o del Instituto de las Mujeres, su retribución individual desglosada y las medias por sexo, anuales y por hora, de quienes hagan un trabajo igual o de igual valor. La empresa dispone de dos meses para responder, de quince días para atender aclaraciones, y debe recordar este derecho a la plantilla al menos una vez al año. También podrán ejercerlo quienes hayan cesado, durante el año siguiente al cese.

Cualquier trabajador podrá además revelar su propia retribución para hacer valer la igualdad, y serán nulas las cláusulas que lo impidan, aunque la empresa podrá exigir que la información ajena se use solo con esa finalidad. Este derecho no equivale a acceder a las nóminas de los compañeros, porque la comparación se articula mediante datos medios y con garantías de protección de datos.

Las acciones por discriminación retributiva prescribirán a los tres años desde que cese la situación discriminatoria, y no al año, como hasta ahora.

.

> **Atención.** Una cláusula de confidencialidad salarial en un contrato antiguo ya es nula. Revise los modelos de contrato y los pactos con directivos, y no la aplique frente a quien reclame igualdad.

Empresas de 50 o más personas, brecha, auditoría y corrección en seis meses

A partir de 50 personas trabajadoras las exigencias suben de escala. Si hay criterios de progresión retributiva, deberán informarse, y la justificación de las diferencias en el registro se activa cuando la media o la mediana de un sexo supera a la del otro en un 25 %, o en un 5 % en las de 100 o más. La empresa deberá enviar a la Comisión, previa consulta a la representación legal, siete indicadores sobre la brecha, entre los que figuran la brecha media y mediana, las diferencias en complementos, la distribución por cuartiles y las diferencias por categorías o puestos de igual valor. Cada año si tiene 250 o más personas y cada tres si tiene entre 50 y 249.

La información por categorías debe entregarse también a toda la plantilla y a su representación, y quien la requiera podrá obtener los datos de los cuatro años anteriores en un plazo de dos meses. Las diferencias que no se justifiquen con criterios objetivos y neutros deben corregirse en un plazo máximo de seis meses, mediante medidas acordadas en cooperación con la representación de los trabajadores.

La auditoría retributiva, integrada en el plan de igualdad, se endurece. Debe analizar al menos los tres últimos años, la proporción de personas de cada sexo en cada grupo o nivel, la evolución de las diferencias, sus razones, que se fijan conjuntamente con la representación legal sin que la falta de acuerdo exima a la empresa, y las mejoras retributivas tras los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento, además del diseño de las medidas de conciliación. El plan de actuación que de ella derive debe identificar medidas, responsables, calendario y seguimiento, y la auditoría se pondrá a disposición de la plantilla, de su representación y de la Comisión, a la que se notificará su realización. La Comisión, por su parte, recopilará y publicará determinados indicadores que permitirán comparar empresas, sectores y territorios, de modo que la brecha de cada compañía dejará de ser un asunto puramente interno.

> **Atención.** La existencia de una diferencia estadística no implica por sí sola discriminación, pero obliga a demostrar que hay razones objetivas y neutras que la expliquen. Quien no pueda documentarlas tendrá seis meses para corregirla, y no más.

Sanciones y contratación pública

Artic. de la LISOS	Conducta	Calificación
7.11	No informar a la plantilla, no informar de vacantes o no contestar las solicitudes del artículo 21 bis del ET	Grave, antes leve

Artic. de la LISOS	Conducta	Calificación
7.13	Incumplir planes y medidas de igualdad, incluida la normativa reglamentaria	Grave
7.15	Registro retributivo	Grave, nueva
7.16	Información a la Comisión para el seguimiento de la transparencia retributiva	Grave, nueva
15.1	No facilitar al candidato, antes del contrato, la información exigida	Grave, nueva
8.12	Decisiones unilaterales discriminatorias	Muy grave
8.12 bis	Represalias por reclamar derechos laborales	Muy grave, nueva
16.1.c	Solicitar datos prohibidos o discriminar en el acceso al empleo	Muy grave

La contratación pública añade un riesgo que no es solo económico. Los órganos de contratación deberán garantizar, durante la ejecución de los contratos y concesiones, que contratistas y subcontratistas cumplen las obligaciones de igualdad retributiva, incluidas las de transparencia, y los pliegos recogerán penalidades proporcionadas a la gravedad del incumplimiento.

El incumplimiento grave, ya sea por una discriminación acreditada en resolución administrativa o judicial firme o por una falta reiterada de transparencia que no se subsane tras un requerimiento, podrá dar lugar a la resolución del contrato, previa audiencia del contratista y valoración de la gravedad, la persistencia y el número de personas afectadas. El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia de la representación legal de la plantilla del contratista.

> **Atención.** Si su empresa trabaja para el sector público, la igualdad retributiva deja de ser un asunto de recursos humanos y pasa a ser una cuestión de continuidad del contrato. Anticipe la documentación antes de que se la pidan.

Un full de ruta per als pròxims mesos

Cuando	Qué hacer
De inmediato	Incluir la retribución inicial y el convenio en las ofertas, eliminar preguntas sobre el historial retributivo, preparar un documento informativo para todo contrato con copia a la representación legal, revisar períodos de prueba y cláusulas de exclusividad, habilitar un canal de vacantes y un procedimiento de respuesta a solicitudes, publicar los criterios retributivos y fijar un protocolo para las peticiones de información.

Cuando	Qué hacer
Antes del cierre de 2026	Depurar y documentar los datos retributivos de 2026, con medias y medianas anuales y por hora, desglosadas por sexo y concepto.
Primer semestre de 2027	Elaborar el registro con medias y medianas por hora, justificar las diferencias del 5 % en empresas de 100 o más y, en las de 150 o más, calcular los siete indicadores, consultar a la representación legal y presentar el informe antes del 8 de junio.
A medio plazo	Adaptar la auditoría retributiva en la próxima revisión del plan de igualdad y preparar el informe de las empresas de 50 a 149 personas antes del 8 de junio de 2031.

Queda pendiente el desarrollo reglamentario y la puesta en marcha de las herramientas oficiales de registro, de valoración de puestos y de la guía técnica de auditorías que la norma anuncia, que conviene seguir de cerca.

> **Atención.** Muchas de estas tareas dependen de datos que hoy no están ordenados. Empezar por el inventario de conceptos retributivos, por sexo y por puesto, es lo que más tiempo ahorra después.

Principals novetats

Materia y precepto	Novedad	Qué hacer
Información sobre el contrato Art. 8.5 ET; art. 2.2 RD 723/2026	Desaparece el límite de duración. Hay que informar por escrito de los elementos esenciales de la relación laboral a todas las personas trabajadoras, sea cual sea la duración del contrato, y también a la representación legal.	Actualizar los modelos de contrato y de comunicación de los elementos esenciales.
Peiodo de prueba Art. 14 ET	Máximo de seis meses para titulados y de dos meses para el resto, con tres meses en empresas de menos de 25 personas. El convenio solo puede superar estos límites si lo justifica. En contratos temporales, máximo de un mes si duran seis meses o más, y reducción proporcional si duran menos. Es nulo el pacto si la persona ya había desempeñado las mismas funciones en la empresa.	Revisar las cláusulas de prueba de los contratos y del convenio aplicable.

Materia y precepto	Novedad	Qué hacer
Horas complementarias Art. 12.5.d ET	Preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio fije otro. Si no se respeta, la persona puede rechazarlas sin consecuencias, y si la empresa las cancela, las cobra igualmente.	Adaptar la gestión de las horas complementarias al preaviso.
Pluriempleo Art. 21.1 ET	La empresa no puede restringir que la persona trabajadora preste servicios a otras empresas, salvo por causas objetivas. Se mantiene el pacto de plena dedicación con compensación.	Revisar los pactos de exclusividad.
Paso a un empleo más estable Art. 21 bis ET (nou)	La persona puede solicitar vacantes para pasar de jornada parcial a completa o a la inversa, de temporal a indefinido o de fijo discontinuo a indefinido ordinario. El supuesto general exige seis meses de antigüedad. Hay que responder por escrito y de forma motivada en un mes, o en tres meses si la empresa tiene hasta diez personas.	Fixar un procediment intern i un termini de resposta.
Garantía de indemnidad Art. 4.2.h i art. 17.1 ET; art. 8.12 bis LISOS	Derecho a no sufrir trato desfavorable por reclamar derechos laborales. Son nulas las decisiones de represalia, y constituyen infracción muy grave.	Extremar la cautela en medidas disciplinarias o cambios de condiciones posteriores a una reclamación.
Selección y ofertas de trabajo Art tercer RDL 39/2026 (Ley 3/2023); arts. 15.1 i 16.1.c LISOS	Las ofertas deben incluir la retribución inicial, no se puede preguntar por el historial retributivo y los anuncios deben ser neutros en cuanto al género.	Revisar anuncios, formularios y entrevistas de selección.
Prescripción Art. 59.3 ET (nou)	Las acciones por discriminación retributiva prescriben a los tres años desde que cesa la situación discriminatoria. El plazo de veinte días para demandar por despido pasa al art. 59.4.	Tenerlo presente en la conservación de documentación.

Materia y precepto	Novedad	Qué hacer
Registro y transparencia retributivos Art. 28 ET; arts. 3, 5, 6 i 8 RD 902/2020	Registro retributivo para todas las empresas, con media y mediana por sexo, conservado cuatro años y con consulta previa a la representación. En empresas de 50 o más personas hay que justificar las diferencias de 25 % o más, y de 5 % en las de 100 o más. Hay que facilitar los criterios retributivos y de progresión. Son nulas las cláusulas que impiden revelar la propia retribución. La auditoría retributiva conlleva un plan de actuación en un máximo de seis meses.	Actualizar el registro retributivo y revisar las cláusulas de confidencialidad salarial.
Derecho de información salarial e informe de brecha Arts. 10 i 11 RD 902/2020; DT 2a	Las personas trabajadoras pueden pedir por escrito su retribución y las medias por sexo de un mismo puesto o de igual valor, y la empresa debe responder en dos meses. Las empresas de 50 o más personas deben informar de la brecha retributiva, por primera vez antes del 8 de junio de 2027 (150 o más) o del 8 de junio de 2031 (de 50 a 149).	Preparar un protocolo de respuesta y planificar el informe.
Régimen sancionador Arts. 6, 7, 8, 15 i 16 LISOS (DF 1a)	Pasan a ser infracción grave la falta de información sobre los elementos esenciales o sobre vacantes, el incumplimiento del registro retributivo y de la información a la Comisión de seguimiento, y el incumplimiento de los planes de igualdad. Son muy graves las represalias y la discriminación en el acceso al empleo.	Priorizar la adaptación de las obligaciones de información.
Contratación pública Arts. 201, 211.1 i 212.1 LCSP (DF 2a)	Para las empresas contratistas, la igualdad retributiva pasa a ser obligación de ejecución. El incumplimiento grave es causa de resolución del contrato, y el procedimiento puede iniciarse a instancia de la representación legal de la plantilla.	Revisar el cumplimiento si la empresa contrata con administraciones.

Calendario

Fecha	Hecho
19 de noviembre de 2026	Entrada en vigor de la norma, al día siguiente de su publicación en el BOE.
8 de junio de 2027	Primera información sobre la brecha retributiva para empresas de 150 o más personas.
8 de junio de 2031	Primera información sobre la brecha retributiva para empresas de 50 a 149 personas..

Qué les recomendamos hacer ahora

- Revisar y actualizar los modelos de contrato y la comunicación de los elementos esenciales, para cualquier duración.
- Adaptar los procesos de selección: retribución en la oferta, anuncios neutros y ninguna pregunta sobre el historial salarial.
- Revisar el registro retributivo y las cláusulas sobre prueba, exclusividad y confidencialidad salarial.
- Establecer un procedimiento para atender las solicitudes de paso a un empleo más estable (art. 21 bis ET) y las de información salarial (art. 10 RD 902/2020).
- Comprobar si la empresa está obligada a presentar el informe de brecha y en qué fecha.

Permisos por duelo, uidados paliativos y nacimiento

Materia	Antes	Ahora	Artículo ET
Duelo por fallecimiento	2 días (4 con desplazamiento) hasta 2.º grado	10 días laborables (cónyuge, pareja de hecho y 1.er grado de consanguinidad). 3 días laborables para el resto, 5 con desplazamiento	37.3.b bis
Acompanyament en l'ajuda per morir	Sin permiso específico	1 día retribuido, el de la prestación, si se ha sido designado	37.3.i

Materia	Antes	Ahora	Artículo ET
Cuidados paliativos	Sin mención expresa	Derecho a solicitar adaptación y reducción de jornada	34.8 i 37.6
Nacimiento y cuidado del menor	19 semanas (32 en monoparentalidad)	20 semanas (34 en monoparentalidad)	48.4
Adopción, guarda y acogimiento	19 semanas (32 en monoparentalidad)	20 semanas (34 en monoparentalidad)	48.5
Semanas de cuidado hasta los 8 años	2 semanas (4 en monoparentalidad)	3 semanas (6 en monoparentalidad)	48.4.c i 48.5.c

1. Permiso por duelo en caso de fallecimiento (art. 37.3.b bis ET)

- **10 días laborables:** cónyuge, pareja de hecho y parientes de primer grado de consanguinidad.
- **3 días laborables:** parientes de primer grado de afinidad y de segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días más si es necesario desplazarse.
- **Inicio flexible:** a voluntad de la persona trabajadora, dentro de las 4 semanas posteriores al fallecimiento.
- **Días discontinuos:** solo si lo prevé la negociación colectiva, iniciados dentro de esas 4 semanas.
- **Denominación:** pasa a llamarse «permiso por duelo en caso de fallecimiento». Las referencias de los convenios al permiso por fallecimiento se entienden hechas a él (disp. adicional única).

2. compañamiento en la prestación de ayuda para morir (art. 37.3.i ET)

- **1 día retribuido**, el día en que se realice la prestación (Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo).
- Es necesario que la persona trabajadora haya sido designada por quien recibe la prestación para acompañarla.

3. Cuidados paliativos (arts. 34.8 y 37.6 ET)

- **Adaptación de jornada** (art. 34.8): cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta 2.º grado de consanguinidad y otras personas dependientes que convivan en el domicilio. Hay que justificar las circunstancias.
- **Tramitación:** negociación con la empresa durante un máximo de 15 días. Se presume concedida si no hay oposición motivada expresa.
- **Reducción de jornada** (art. 37.6): cuidado directo del cónyuge, la pareja de hecho o un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho). Entre un octavo y la mitad de la jornada diaria, con disminución proporcional del salario

4. Nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda y acogimiento (arts. 48.4 y 48.5 ET)

- **20 semanas** ara cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y **34** en caso de monoparentalidad.
- **Distribución:** 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, 11 semanas (22) hasta los 12 meses y 3 semanas (6) hasta que el menor cumpla 8 años.
- **Seguridad Social:** la prestación económica se extiende a la semana adicional (disp. final 2.ª, art. 177 LGSS).
- **Aplicación:** solo para hechos causantes desde el 26.11.2026. La semana adicional (dos si hay monoparentalidad) no puede solicitarse antes del 1 de marzo de 2027, sin nuevo reconocimiento del derecho (disp. transitoria única).

Calendario

Fecha	Hecho
25.11.2026	Publicación en el BOE
26.11.2026	Entrada en vigor de la norma (disp. final 5a)
1.3.2027	Primera fecha para solicitar la semana adicional de nacimiento y cuidado, y la prestación correspondiente (disp. transitoria única)

Qué recomendamos

- Revisar el **convenio colectivo aplicable** y compararlo con los nuevos mínimos legales de duelo.
- Actualizar los **modelos de solicitud** y el calendario interno de permisos.
- Hacernos llegar los **casos en curso** (fallecimientos, cuidados paliativos, nacimientos) para tratarlos con el nuevo régimen.

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat Para más información no duden en ponerse en contacto con nosotros.

BARCELONA
Rambla Catalunya, 116 5° 2a
08008 Barcelona

GIRONA
Bonastruc de Porta, 31 2° 2ª
17001 Girona

VIC
Santa Maria, 6 Bajos
08500 Vic

PALAFRUGELL
Carrer Ample, 126
17200 Palafrugell

www.laborex.cat

No imprimir este correo electrónico si no es estrictamente necesario. Le informamos que sus datos personales, que puedan constar en esta comunicación, están incorporados en un fichero propiedad de LABOREX ASESORES LABORALES, con el fin de gestionar la relación negocial que nos vincula e informarle de nuestros servicios. Si desea ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición puede dirigirse por escrito a LABOREX ASSESSORS LABORALS, C/ Bonastruc de porta, 31 2n · 17001 de Girona · admin@laborex.cat
El contenido de este correo electrónico y su anexas son estrictamente confidenciales. En caso de no ser usted el destinatario y haber recibido este mensaje por error, agradeceríamos que lo comunique inmediatamente al remitente, sin difundir, almacenar o copiar su contenido.