LABOREX
ASSESSORS LABORALS



CIRCULAR INFORMATIVA

TRANSPARÈNCIA SALARIAL I IGUALTAT RETRIBUTIVA DESPRÉS DEL REIAL DECRET LLEI 39/2026

Des del 19 de novembre de 2026, tota oferta d'ocupació ha d'indicar la retribució inicial del lloc i el conveni aplicable, i cap empresa ni intermediari pot preguntar a un candidat el que cobrava abans. La reforma afecta també els anuncis, als algorismes de selecció i als contractes de menys de quatre setmanes.

El **Reial decret llei 39/2026, de 17 de novembre**, publicat al BOE del dia 18 i en vigor des del 19 de novembre de 2026, **salda d'una sola vegada dos deutes que Espanya arrossegava amb Brussel·les. La primera era la transposició completa de la Directiva (UE) 2019/1152, sobre condicions laborals transparents i previsibles**, el termini de les quals va vèncer l'agost de 2022 i que el Reial decret 723/2026, de 9 de setembre, només havia pogut incorporar en part, perquè diverses de les seves exigències requerien una norma amb rang de llei.

La **segona** era la **Directiva (UE) 2023/970, sobre transparència retributiva**, el termini de la qual va acabar el 7 de juny de 2026. Per a complir amb ambdues, la norma modifica l'Estatut dels Treballadors, la Llei d'ocupació, la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, la Llei de contractes del sector públic i el Reial decret 902/2020 d'igualtat retributiva, i crea a més una comissió per al seguiment de la transparència retributiva, de caràcter tripartit i adscrita al Ministeri de Treball i Economia Social.

El que ha d'interessar a una empresa, a un autònom amb personal o al directiu que gestiona persones no és tant l'origen europeu com l'efecte pràctic. La reforma canvia la manera de redactar una oferta, de formalitzar un contracte, de fixar un període de prova, de contestar a un empleat que demana passar a indefinit i de portar el registre salarial, i ho fa amb un règim sancionador sensiblement més dur que l'anterior. Els qui contracten amb les administracions públiques tenen a més una raó afegida per a parar esment, perquè la desigualtat retributiva pot acabar sent causa de resolució del contracte.

> **Atenció.** A l'ésser un Reial decret llei, ha de ser convalidat pel Congrés. Segons la informació disponible, la Diputació Permanent ho farà previsiblement abans del 29 de novembre (eleccions generals), donada la dissolució de les Corts. Convé seguir aquest tràmit, encara que les obligacions ja són exigibles des del 19 de novembre.

A qui afecta i des de quan?

Gairebé tot és exigible des del 19 de novembre de 2026, amb tres excepcions de dret transitori:

- La primera són els contractes de menys de quatre setmanes que ja estaven vigents, respecte dels quals la informació es facilitarà quan el treballador la demani, en deu dies hàbils.
- La segona són les auditories retributives dels plans d'igualtat en vigor, que conserven la seva validesa fins que conclogui la vigència del pla o hagi de revisar-se.
- La tercera és el calendari del primer informe de bretxa.
- A això se sumen dues dates més llunyanes, el 31 de gener de 2028 per a l'inici de determinades comunicacions estadístiques i el 8 de juny de 2028 per a la primera remissió d'informació a la Comissió Europea.

La mida de la plantilla marca el que correspon a cada empresa.

Mida de la plantilla	Què s'exigeix	Quan comença a exigir-se
Qualsevol empresa	Ofertes amb retribució i conveni, informació contractual, criteris retributius accessibles, registre amb mitjanes i medianes per hora i atenció al dret individual d'informació	Des del 19 de novembre de 2026
50 persones o més	Criteris de progressió retributiva si existeixen, auditoria retributiva dins del pla d'igualtat i comunicació de la bretxa a la comissió	Abans del 8 de juny de 2031 per a les de 50 a 149
100 persones o més	Justificar en el registre les diferències a partir del 5%	Al registre que s'elabori el 2027
150 persones o més	Primer informe de bretxa amb dades de 2026	Abans del 8 de juny de 2027
250 persones o més	Comunicació anual a la comissió	A partir del prime informe

Les empreses de 50 a 249 treballadors comunicaran les seves dades cada tres anys, i les de 250 o més cada any. Les que tenen menys de 50 empleats no han de remetre informació a la comissió, però continuen subjectes a tota la resta.

> **Atenció.** Com que el primer informe es refereix a l'exercici anterior, les dades retributives de 2026 ja són la base del que presentaran el 2027 les empreses de 150 treballadors o més. Convé depurar-los i documentar-los abans que acabi l'any, amb mitjanes i medianes anuals i per hora, desglossades per sexe i per concepte.

La transparència comença en l'oferta de treball

La reforma afegeix a la Llei d'ocupació un principi de transparència retributiva prèvia a l'ocupació. En la pràctica, tota oferta ha d'incloure la retribució inicial del lloc, fixada amb criteris objectius i neutres respecte del gènere, i el conveni col·lectiu aplicable. Ni l'empresa ni els agents públics o privats que intervinguin en la intermediació o la col·locació poden preguntar als candidats pel seu historial retributiu, actual o anterior. Els anuncis i les denominacions dels llocs han de ser neutres quant al gènere i presentar-se en format accessible per a persones amb discapacitat, i tot el procés de selecció, també quan es recolzi en procediments automàtics o en sistemes algorítmics, ha de garantir la igualtat de tracte i la no discriminació. El principi afecta el personal empleat públic en els termes de la seva normativa.

L'incompliment té conseqüències immediates. No facilitar al sol·licitant d'ocupació, abans del contracte, la informació que la norma exigeix és infracció greu de l'article 15.1 de la LISOS, i sol·licitar dades prohibides o de caràcter personal en un procés d'intermediació o col·locació, o fixar condicions o adoptar decisions discriminatòries en l'accés a l'ocupació, és infracció molt greu de l'article 16.1.c.

> **Atenció.** Les plataformes d'ocupació, les consultores de selecció i els filtres automàtics que vostè utilitzi també compten. Revisi els formularis i les plantilles d'entrevista, perquè una pregunta heretada sobre el sou anterior pot convertir-se en un problema seriós.

En contractar, informació per a tothom i un període de prova més delimitat

Des d'ara, l'empresa ha d'informar per escrit, no sols al treballador sinó també a la seva representació legal, sobre els elements essencials de la relació laboral, a l'inici i cada vegada que es modifiquin, sempre que no constin en el contracte escrit.

Desapareix el llindar de quatre setmanes, de manera que el capítol II del Reial decret 723/2026 s'aplica a qualsevol relació laboral, duri el que duri, inclosa la informació sobre els sistemes algorítmics o automatitzats de presa de decisions. S'ha de facilitar abans que comenci la relació, i els canvis, com més aviat millor i no més tard del dia en què tinguin efecte. Quan no existeixi obligació de lliurar còpia bàsica del contracte temporal, caldrà notificar-ho a la representació legal. I la sanció canvia d'escala, perquè no informar passa d'infracció lleu, amb multa de 70 a 750 euros, a infracció greu de l'article 7.11 de la LISOS, amb multa de 751 a 7.500 euros.

El període de prova queda també més delimitat. Els límits generals continuen sent de sis mesos per a tècnics titulats i de dos mesos per a la resta, ampliables a tres en empreses de menys de 25 treballadors per a qui no sigui tècnic titulat, però ara el conveni només podrà superar-los si ho justifica per la naturalesa de l'ocupació, per l'interès del treballador o per la necessitat d'avaluar la seva idoneïtat després d'una suspensió de la relació.

En els contractes temporals s'introdueix la proporcionalitat, de manera que en els de menys de sis mesos el període de prova es redueix en aquesta proporció, uns quinze dies en un contracte de tres mesos, mentre que en els de sis mesos o més el màxim és d'un mes. Es mantenen el pacte escrit, la nul·litat quan ja es van exercir les mateixes funcions en l'empresa i la interrupció del còmput per incapacitat temporal, naixement i altres situacions si hi ha acord.

> **Atenció.** Els convenis i els models de contracte que fixen períodes de prova llargs sense justificació expressa són els més exposats. Revisi'ls abans de formalitzar la pròxima contractació.

Durant la relació, previsibilitat, mobilitat i garantia d'indemnitat

La reforma regula diversos aspectes del dia a dia que fins ara es resolien per costum. Les hores complementàries s'han de comunicar amb un preavís mínim de tres dies, o el menor que fixi el conveni, i si no es respecta el treballador pot rebutjar la tasca sense conseqüències desfavorables, mentre que si l'empresa les cancel·la totalment o parcialment manté la retribució de les no realitzades.

Quant a la pluriocupació, la llibertat passa a ser la regla expressa de l'article 21.1 de l'ET, de manera que l'empresa no pot prohibir ni limitar el treball per a altres empreses ni donar un tracte desfavorable per això, i només cal restringir-lo per causes objectives com la salut i la seguretat, la confidencialitat empresarial, la integritat del servei públic o la prevenció de conflictes d'interessos, sense perjudici del pacte de plena dedicació amb compensació econòmica.

El nou article 21 bis de l'ET reuneix i amplia el dret a la transició cap a altres formes d'ocupació. El treballador pot sol·licitar passar de temps complet a parcial i viceversa, augmentar la seva jornada si és parcial, convertir un contracte temporal o formatiu en indefinit, inclòs el fix discontinu, passar de fix discontinu a indefinit ordinari o accedir a qualsevol altre canvi que li doni més previsibilitat, durada o estabilitat, aquest últim amb sis mesos d'antiguitat.

L'empresa ha de respondre de forma motivada i per escrit en un mes, o en tres mesos si la plantilla no supera les deu persones, i informar de les vacants a la plantilla i a la seva representació legal per qualsevol mitjà que asseguri la recepció. No informar de les vacants o no contestar és infracció greu, quan abans el primer era lleu.

Esment a part mereix la garantia d'indemnitat. No és nova en la jurisprudència, però sí que ho és la seva consagració general en l'Estatut com a dret bàsic de l'article 4.2.h, és a dir, el dret a no sofrir tracte desfavorable, perjudici o represàlia per exercir o reclamar drets laborals, ja sigui davant l'empresa, en un procediment administratiu o judicial o a través de la representació legal. Les ordres de discriminar i les decisions de represàlia seran nul·les, i la conducta constitueix infracció molt greu del nou article 8.12 bis de la LISOS, amb multa de 7.501 a 225.018 euros.

> **Atenció.** Una negativa a un canvi de jornada o a una conversió a indefinit sense resposta escrita i motivada pot costar una sanció greu. Prepari un procediment intern per a registrar les sol·licituds i contestar-les en termini.

El sistema retributiu, criteris visibles, registre rigorós i dret a preguntar

És el bloc més dens de la reforma. Totes les empreses hauran de posar a la disposició de la plantilla i de la seva representació legal, de manera comprensible i accessible, els criteris objectius i neutres que usen per a fixar les retribucions i els nivells retributius. Si aquests criteris són al conveni, només caldrà remetre als seus preceptes concrets, i si no hi són, o es tracta de millores voluntàries, caldrà facilitar-los directament, actualitzats i en un format accessible.

La igualtat s'exigirà per la mateixa feina i per la d'igual valor, mesurant la retribució tant en còmput anual com per hora, i els sistemes de valoració de llocs afegeixen a l'adequació, la totalitat i l'objectivitat un quart criteri, la neutralitat respecte del gènere. Les comissions negociadores dels convenis s'hauran d'assegurar que els grups i nivells professionals els respecten.

El registre retributiu continua sent obligatori per a totes les empreses, amb independència de la seva mida, i comprèn a tota la plantilla, inclosos el personal directiu i els alts càrrecs. La novetat és que les mitjanes aritmètiques i les medianes s'han de calcular en termes anuals i per hora, desglossades per sexe i per cada concepte retributiu, i que el registre i les dades que les sustenten s'hauran de conservar quatre anys.

Es manté la consulta prèvia a la representació legal amb deu dies d'antelació, i aquesta tindrà accés a la informació encara que permeti identificar la retribució d'una persona concreta, sense perjudici del seu deure de confidencialitat. Quan no existeixi representació, la persona que demani accés rebrà només les diferències percentuals entre les retribucions mitjanes d'homes i dones. En les empreses de 100 treballadors o més s'afegeix el llindar del 5% per a justificar les diferències, al costat del del 25% que ja existia.

Cada treballador podrà demanar per escrit, directament o a través de la seva representació o de l'Institut de les Dones, la seva retribució individual desglossada i les mitjanes per sexe, anuals i per hora, dels qui facin una feina igual o d'igual valor. L'empresa disposa de dos mesos per a respondre, de quinze dies per a atendre aclariments, i ha de recordar aquest dret a la plantilla almenys una vegada a l'any. També podran exercir-lo els qui hagin cessat, durant l'any següent al cessament.

Qualsevol treballador podrà a més revelar la seva pròpia retribució per a fer valer la igualtat, i seran nul·les les clàusules que ho impedeixin, encara que l'empresa podrà exigir que la informació aliena s'usi només amb aquesta finalitat. Aquest dret no equival a accedir a les nòmines dels companys, perquè la comparació s'articula mitjançant dades mitjanes i amb garanties de protecció de dades.

Les accions per discriminació retributiva prescriuran al cap de tres anys des que cessi la situació discriminatòria, i no a l'any, com fins ara.

> **Atenció.** Una clàusula de confidencialitat salarial en un contracte antic ja és nul·la. Revisi els models de contracte i els pactes amb directius, i no l'apliqui enfront de qui reclami igualtat.

Empreses de 50 treballadors o més, bretxa, auditoria i correcció en sis mesos

A partir de 50 treballadors les exigències pugen d'escala. Si hi ha criteris de progressió retributiva, caldrà informar-ne, i la justificació de les diferències en el registre s'activa quan la mitjana o la mediana d'un sexe supera a la de l'altre en un 25%, o en un 5% en les de 100 o més. L'empresa haurà d'enviar a la comissió, prèvia consulta a la representació legal, set indicadors sobre la bretxa, entre els quals figuren la bretxa mitjana i mediana, les diferències en complements, la distribució per quartils i les diferències per categories o llocs d'igual valor. Cada any si té 250 treballadors o més i cada tres si en té entre 50 i 249.

La informació per categories s'ha de lliurar també a tota la plantilla i a la seva representació, i qui la requereixi podrà obtenir les dades dels quatre anys anteriors en un termini de dos mesos. Les diferències que no es justifiquin amb criteris objectius i neutres s'han de corregir en un termini màxim de sis mesos, mitjançant mesures acordades en cooperació amb la representació dels treballadors.

L'auditoria retributiva, integrada en el pla d'igualtat, s'endureix. Ha d'analitzar almenys els tres últims anys, la proporció de persones de cada sexe en cada grup o nivell, l'evolució de les diferències, les seves raons, que es fixen conjuntament amb la representació legal sense que la falta d'acord eximeixi a l'empresa, i les millores retributives després dels permisos per naixement, adopció o acolliment, a més del disseny de les mesures de conciliació. El pla d'actuació que se'n derivi ha d'identificar mesures, responsables, calendari i seguiment, i l'auditoria es posarà a la disposició de la plantilla, de la seva representació i de la comissió, a la qual es notificarà la seva realització. La comissió, per part seva, recopilarà i publicarà determinats indicadors que permetran comparar empreses, sectors i territoris, de manera que la bretxa de cada companyia deixarà de ser un assumpte purament intern.

> **Atenció.** L'existència d'una diferència estadística no implica per si sola discriminació, però obliga a demostrar que hi ha raons objectives i neutres que l'expliquin. Qui no pugui documentar-les tindrà sis mesos per a corregir-la, i no més.

Sancions i contractació pública

El règim sancionador canvia de categoria. Les infraccions greus se sancionen amb multa de 751 a 7.500 euros, i les molt greus, de 7.501 a 225.018 euros.

Article de la LISOS	Conducta	Qualificació
7.11	No informar la plantilla, no informar de vacants o no contestar les sol·licituds de l'article 21 bis de l'ET	Greu, abans lleu
7.13	Incomplir plans i mesures d'igualtat, inclosa la normativa reglamentària	Greu

Article de la LISOS	Conducta	Qualificació
7.15	Registre retributiu	Greu, nova
7.16	Informació a la comissió per al seguiment de la transparència retributiva	Greu, nova
15.1	No facilitar al candidat, abans del contracte, la informació exigida	Greu, nova
8.12	Decisions unilaterals discriminatòries	Molt greu
8.12 bis	Represàlies per reclamar drets laborals	Molt greu, nova
16.1.c	Sol·licitar dades prohibides o discriminar en l'accés a l'ocupació	Molt greu

La contractació pública afegeix un risc que no és només econòmic. Els òrgans de contractació hauran de garantir, durant l'execució dels contractes i concessions, que contractistes i subcontractistes compleixen les obligacions d'igualtat retributiva, incloses les de transparència, i els plecs recolliran penalitats proporcionades a la gravetat de l'incompliment.

L'incompliment greu, sigui per una discriminació acreditada en resolució administrativa o judicial ferma o per una falta reiterada de transparència que no s'esmeni després d'un requeriment, podrà donar lloc a la resolució del contracte, prèvia audiència del contractista i valoració de la gravetat, la persistència i el nombre de persones afectades. El procediment podrà iniciar-se d'ofici o a instàncies de la representació legal de la plantilla del contractista.

> **Atenció.** Si la seva empresa treballa per al sector públic, la igualtat retributiva deixa de ser un assumpte de recursos humans i passa a ser una qüestió de continuïtat del contracte. Anticipi la documentació abans que la hi demanin.

Un full de ruta per als pròxims mesos

La reforma exigeix actuar en diversos terminis, i convé ordenar-los des d'ara.

Quan	Què fer
Immediatament	Incloure la retribució inicial i el conveni en les ofertes, eliminar preguntes sobre l'historial retributiu, preparar un document informatiu per a tot contracte amb còpia a la representació legal, revisar períodes de prova i clàusules d'exclusivitat, habilitar un canal de vacants i un procediment de resposta a sol·licituds, publicar els criteris retributius i fixar un protocol per a les peticions d'informació.

	Què fer
Abans del tancament de 2026	Depurar i documentar les dades retributives de 2026, amb mitjanes i medianes anuals i per hora, desglossades per sexe i concepte.
Primer semestre de 2027	Elaborar el registre amb mitjanes i medianes per hora, justificar les diferències del 5% en empreses de 100 treballadors o més i, en les de 150 treballadors o més, calcular els set indicadors, consultar a la representació legal i presentar l'informe abans del 8 de juny.
A mitjà termini	Adaptar l'auditoria retributiva en la pròxima revisió del pla d'igualtat i preparar l'informe de les empreses de 50 a 149 treballadors abans del 8 de juny de 2031.

Queda pendent el desenvolupament reglamentari i la posada en marxa de les eines oficials de registre, de valoració de llocs i de la guia tècnica d'auditories que la norma anuncia, que convé seguir de prop.

> **Atenció.** Moltes d'aquestes tasques depenen de dades que avui no estan ordenades. Començar per l'inventari de conceptes retributius, per sexe i per lloc, és el que més temps estalvia després.

Principals novetats

Matèria i precepte	Novetat	Què fer
Informació sobre el contracte Art. 8.5 ET; art. 2.2 RD 723/2026	Desapareix el límit de durada. Cal informar per escrit dels elements essencials de la relació laboral totes les persones treballadores, sigui quina sigui la durada del contracte, i també la representació legal.	Actualitzar els models de contracte i de comunicació dels elements essencials.
Període de prova Art. 14 ET	Màxim de sis mesos per a titulats i de dos mesos per a la resta, amb tres mesos en empreses de menys de 25 persones. El conveni només pot superar aquests límits si ho justifica. En contractes temporals, màxim d'un mes si duren sis mesos o més, i reducció proporcional si duren menys. És nul el pacte si la persona ja havia fet les mateixes funcions a l'empresa.	Revisar les clàusules de prova dels contractes i del conveni aplicable.

Matèria i precepte	Novetat	Què fer
Hores complementàries Art. 12.5.d ET	Preavís mínim de tres dies, si el conveni no en fixa un altre. Si no es respecta, la persona les pot rebutjar sense conseqüències, i si l'empresa les cancel·la, les cobra igualment.	Adaptar la gestió de les hores complementàries al preavís.
Pluriocupació Art. 21.1 ET	L'empresa no pot restringir que la persona treballadora presti serveis a altres empreses, llevat de causes objectives. Es manté el pacte de plena dedicació amb compensació.	Revisar els pactes d'exclusivitat.
Pas a una ocupació més estable Art. 21 bis ET (nou)	La persona pot sol·licitar vacants per passar de jornada parcial a completa o a l'inrevés, de temporal a indefinit o de fix discontinu a indefinit ordinari. El supòsit general exigeix sis mesos d'antiguitat. Cal respondre per escrit i de manera motivada en un mes, o en tres mesos si l'empresa té fins a deu persones.	Fixar un procediment intern i un termini de resposta.
Garantia d'indemnitat Art. 4.2.h i art. 17.1 ET; art. 8.12 bis LISOS	Dret a no patir tracte desfavorable per reclamar drets laborals. Són nul·les les decisions de represàlia, i constitueixen infracció molt greu.	Extremar la cautela en mesures disciplinàries o canvis de condicions posteriors a una reclamació.
Selecció i ofertes de feina Art tercer RDL 39/2026 (Ley 3/2023); arts. 15.1 i 16.1.c LISOS	Les ofertes han d'incloure la retribució inicial, no es pot preguntar per l'historial retributiu i els anuncis han de ser neutrals pel que fa al gènere.	Revisar anuncis, formularis i entrevistes de selecció.
Prescripció Art. 59.3 ET (nou)	Les accions per discriminació retributiva prescriuen als tres anys des que cessa la situació discriminatòria. El termini de vint dies per demandar per acomiadament passa a l'art. 59.4.	Tenir-ho present en la conservació de documentació.

Matèria i precepte	Novetat	Què fer
Registre i transparència retributius Art. 28 ET; arts. 3, 5, 6 i 8 RD 902/2020	Registre retributiu per a totes les empreses, amb mitjana i mediana per sexe, conservat quatre anys i amb consulta prèvia a la representació. En empreses de 50 o més persones cal justificar les diferències de 25 % o més, i de 5 % en les de 100 o més. Cal facilitar els criteris retributius i de progressió. Són nul·les les clàusules que impedeixen revelar la pròpia retribució. L'auditoria retributiva comporta un pla d'actuació en un màxim de sis mesos.	Actualitzar el registre retributiu i revisar les clàusules de confidencialitat salarial.
Dret d'informació salarial i informe de bretxa Arts. 10 i 11 RD 902/2020; DT 2a	Les persones treballadores poden demanar per escrit la seva retribució i les mitjanes per sexe d'un mateix lloc o d'igual valor, i l'empresa ha de respondre en dos mesos. Les empreses de 50 o més persones han d'informar de la bretxa retributiva, per primera vegada abans del 8 de juny de 2027 (150 o més) o del 8 de juny de 2031 (de 50 a 149).	Preparar un protocol de resposta i planificar l'informe.
Règim sancionador Arts. 6, 7, 8, 15 i 16 LISOS (DF 1a)	Passen a ser infracció greu la falta d'informació sobre els elements essencials o sobre vacants, l'incompliment del registre retributiu i de la informació a la Comissió de seguiment, i l'incompliment dels plans d'igualtat. Són molt greus les represàlies i la discriminació en l'accés a l'ocupació.	Prioritzar l'adaptació de les obligacions d'informació.
Contractació pública Arts. 201, 211.1 i 212.1 LCSP (DF 2a)	Per a les empreses contractistes, la igualtat retributiva passa a ser obligació d'execució. L'incompliment greu és causa de resolució del contracte, i el procediment es pot iniciar a instància de la representació legal de la plantilla.	Revisar el compliment si l'empresa contracta amb administracions.

Calendari

Data	Fet
19 de novembre de 2026	Entrada en vigor de la norma, l'endemà de la publicació al BOE.
8 de juny de 2027	Primera informació sobre la bretxa retributiva per a empreses de 150 o més persones.
8 de juny de 2031	Primera informació sobre la bretxa retributiva per a empreses de 50 a 149 persones.

Què us recomanem fer ara

- Revisar i actualitzar els models de contracte i la comunicació dels elements essencials, per a qualsevol durada.
- Adaptar els processos de selecció: retribució a l'oferta, anuncis neutrals i cap pregunta sobre l'historial salarial.
- Revisar el registre retributiu i les clàusules sobre prova, exclusivitat i confidencialitat salarial.
- Establir un procediment per atendre les sol·licituds de pas a una ocupació més estable (art. 21 bis ET) i les d'informació salarial (art. 10 RD 902/2020).
- Comprovar si l'empresa està obligada a presentar l'informe de bretxa i en quina data.

Novetats laborals: permisos per duel, cures pal·liatives i naixement

Matèria	Abans	Ara	Article ET
Duel per defunció	2 dies (4 amb desplaçament) fins a 2n grau	10 dies laborables (cònjuge, parella de fet i 1r grau de consanguinitat). 3 dies laborables per a la resta, 5 amb desplaçament	37.3.b bis
Acompanyament en l'ajuda per morir	Sense permís específic	1 dia retribuït, el de la prestació, si s'ha estat designat	37.3.i

Matèria	Abans	Ara	Article ET
Cures pal·liatives	Sense menció expressa	Dret a sol·licitar adaptació i reducció de jornada	34.8 i 37.6
Naixement i cura del menor	19 setmanes (32 en monoparentalitat)	20 setmanes (34 en monoparentalitat)	48.4
Adopció, guarda i acolliment	19 setmanes (32 en monoparentalitat)	20 setmanes (34 en monoparentalitat)	48.5
Setmanes de cura fins als 8 anys	2 setmanes (4 en monoparentalitat)	3 setmanes (6 en monoparentalitat)	48.4.c i 48.5.c

1. Permís per duel en cas de defunció (art. 37.3.b bis ET)

- **10 dies laborables:** cònjuge, parella de fet i parents de primer grau de consanguinitat.
- **3 dies laborables:** parents de primer grau d'afinitat i de segon grau de consanguinitat o afinitat. **2 dies més** si cal desplaçament.
- **Inici flexible:** a voluntat de la persona treballadora, dins de les 4 setmanes posteriors a la defunció.
- **Dies discontinus:** només si ho preveu la negociació col·lectiva, iniciats dins d'aquestes 4 setmanes.
- **Denominació:** passa a dir-se «permís per duel en cas de defunció». Les remissions dels convenis al permís per defunció s'hi entenen fetes (disp. addicional única).

2. Acompanyament en la prestació d'ajuda per morir (art. 37.3.i ET)

- **1 dia retribuït**, el dia en què es realitzi la prestació (Llei orgànica 3/2021, de 24 de març).
- Cal que la persona treballadora hagi estat designada per qui rep la prestació per acompanyar-la.

3. Cures pal·liatives (arts. 34.8 i 37.6 ET)

- **Adaptació de jornada** (art. 34.8): cònjuge o parella de fet, familiars fins a 2n grau de consanguinitat i altres persones dependents que convisquin al domicili. Cal justificar les circumstàncies.
- **Tramitació:** negociació amb l'empresa durant un màxim de 15 dies. Es presumeix concedida si no hi ha oposició motivada expressa.
- **Reducció de jornada** (art. 37.6): cura directa del cònjuge, la parella de fet o un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat (inclòs el familiar consanguini de la parella de fet). Entre un vuitè i la meitat de la jornada diària, amb reducció proporcional del salari.

4. Naixement i cura del menor, adopció, guarda i acolliment (arts. 48.4 i 48.5 ET)

- **20 setmanes** per a cada progenitor, adoptant, guardador o acollidor, i **34** si hi ha monoparentalitat.
- **Distribució:** 6 setmanes obligatòries i ininterrompudes, 11 setmanes (22) fins als 12 mesos i 3 setmanes (6) fins que el menor compleixi 8 anys.
- **Seguretat Social:** la prestació econòmica s'estén a la setmana addicional (disp. final 2a, art. 177 LGSS).
- **Aplicació:** només per a fets causants des del 26.11.2026. La setmana addicional (dues si hi ha monoparentalitat) no es pot sol·licitar abans de l'1 de març de 2027, sense nou reconeixement del dret (disp. transitòria única).

Calendari

Data	Fet
25.11.2026	Publicació al BOE
26.11.2026	Entrada en vigor de la norma (disp. final 5a)
1.3.2027	Primera data per sol·licitar la setmana addicional de naixement i cura, i la prestació corresponent (disp. transitòria única)

Què recomanem

- Revisar el **conveni col·lectiu aplicable** i comparar-lo amb els nous mínims legals de duel.
- Actualitzar els **models de sol·licitud** i el calendari intern de permisos.
- Fer-nos arribar els **casos en curs** (defuncions, cures pal·liatives, naixements) perquè els tractem amb el nou règim.

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat

Per a més informació no dubtin en posar-se se en contacte amb nosaltres.

BARCELONA
Rambla Catalunya, 116 5º 2a
08008 Barcelona

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

VIC
Santa Maria, 6 Bajos
08500 Vic

PALAFRUGELL
Carrer Ample, 126
17200 Palafrugell

www.laborex.cat

No imprimir aquest correu electrònic si no es estrictament necessari. L'informem que les seves dades personals, que puguin constar en aquesta comunicació, estan incorporades en un fitxer propietat de LABOREX ASSESSORS LABORALS, amb la finalitat de gestionar la relació negocial que ens vincula i informar-li dels nostres serveis. Si desitja exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició pot dirigir-se per escrit a LABOREX ASSESSORS LABORALS, C/ Bonastruc de porta, 31 2n · 17001 de Girona · admin@laborex.cat
El contingut d'aquest correu electrònic i els seu annexes són estrictament confidencials. En cas de no ser vostè el destinatari i haver rebut aquest missatge per error, agrairíem que ho comuniqui immediatament al remitent, sense difondre, emmagatzemar o copiar el seu contingut.