CIRCULAR LABORAL

NUEVAS SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y OTRAS MEJORAS EN LA PROTECCIÓN SOCIAL

Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre

Guillem de Castro 65-4
46008 Valencia

www.gesem.com
gesem@gesem.com

963 921 607

Gesem Consultores Legales y Tributarios S.A.
CIF A46119749

NUEVAS SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y OTRAS MEJORAS EN LA PROTECCIÓN SOCIAL

Estimados clientes,

Les informamos de la publicación en el BOE del pasado 21 de octubre del **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. La norma reordena las situaciones especiales de incapacidad temporal (IT), incorpora dos nuevos supuestos, cambia quién paga estas bajas y cómo se calcula la base reguladora, y amplía la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (**CUME**). Incluye además mejoras en pensiones y otras prestaciones que pueden interesar a sus trabajadores a título particular.

Entrada en vigor: 21 de octubre de 2026 (el mismo día de su publicación en el BOE).

Atención: las principales medidas que afectan a la gestión de nóminas no surten efecto hasta el **1 de diciembre de 2026**. Al final de esta circular encontrarán un cuadro con todas las fechas.

A continuación, les resumimos los puntos clave de esta reforma.

1. Situaciones especiales de incapacidad temporal

La norma agrupa en una sola lista las situaciones especiales de IT por contingencias comunes, de forma que quedan así:

- **Menstruación incapacitante secundaria e interrupción del embarazo**, voluntaria o no (ya existía).
- **Gestación** desde el primer día de la **semana 39** (ya existía).
- **Donación de órganos o tejidos** para trasplante, incluidos los días de preparación médica de la cirugía (ya existía).
- **Nuevo: trastorno menopáusico secundario** que resulte limitante para el trabajo, codificado como tal por el médico del Servicio Público de Salud.
- **Nuevo: lesiones derivadas de violencia de género** causadas por la pareja o expareja, aun sin convivencia. Requiere que, antes del alta, exista documentación oficial (comunicación a Fiscalía o juzgado, orden de protección, medida cautelar, informe del Ministerio Fiscal o sentencia condenatoria) en la que conste la relación entre la lesión y la violencia sufrida.

En todos estos casos el médico identificará la baja con una **codificación específica**, por lo que no será necesario que la persona trabajadora explique a la empresa el motivo.

2. Qué cambia para la empresa en estas bajas por situaciones especiales de incapacidad temporal

- **Pago desde el día siguiente a la baja:** la prestación corre a cargo de la entidad gestora o la mutua desde el día siguiente al de la baja. La empresa solo abona el **salario íntegro del día de la baja**; desaparece, en estos supuestos, el tramo del día 4 al 15 a cargo de la empresa.
- **Cuantía:** la misma que una IT por enfermedad común, salvo en la donación de órganos, que se abona al **100 % de la base reguladora**.
- **Sin periodo mínimo de cotización:** no se exige en ninguna de estas situaciones, salvo en la gestación desde la semana 39, que exige los periodos mínimos previstos para la prestación por nacimiento según la edad.
- **Cotización:** la obligación de cotizar continúa durante toda la baja.
- **Bajas afectadas:** el nuevo régimen se aplica a los procesos de IT que se inicien a partir del **1 de diciembre de 2026**.

Confidencialidad: se trata de información de salud y, en su caso, de violencia de género, especialmente protegida. Cualquier dato que conozca la empresa sobre el motivo de estas bajas debe tratarse con la máxima reserva y compartirse solo con quien gestione la nómina.

3. Cambios generales en la IT y en la cotización

Con efectos también desde el **1 de diciembre de 2026**, la reforma introduce dos cambios que afectan a **cualquier baja**, no solo a las especiales:

Nuevo cálculo de la base reguladora: pasa a tomarse la base de cotización del **mes inmediatamente anterior al mes previo** al de la baja (por ejemplo, para una baja en diciembre se tomará la base de octubre). Si la persona trabajadora cobra por meses y ha estado de alta todo el mes, esa base se divide entre **30**. Para quienes se hayan incorporado a la empresa recientemente se fijan reglas especiales:

- **Alta en el mes anterior al de la baja:** se toma la base de ese mes anterior.
- **Alta en el mismo mes de la baja:** se toma la base de los días trabajados hasta el día anterior a la baja.

Reducción de cuotas para mayores de 62 años: las empresas tienen derecho a una reducción del **75 %** de la cuota empresarial por contingencias comunes durante la IT de trabajadores que hayan cumplido **62 años**.

4. Cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave (CUME)

Con efectos desde el **23 de octubre de 2026**, se amplían tanto la prestación de la Seguridad Social como el derecho a la reducción de jornada del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores:

- **Sin ingreso hospitalario:** basta con que el menor reciba un **tratamiento continuado** de intensidad equivalente, acreditado por el servicio público de salud.

- **Edad de la persona enferma:** con carácter general, la prestación se mantiene hasta que cumple **23 años**. Este límite se amplía hasta los **26 años** si, antes de cumplir los 23, acredita una discapacidad igual o superior al **65 %**. Como novedad, y de forma excepcional, podrá prorrogarse **más allá de los 26 años** si acredita una discapacidad igual o superior al **65 %** o un **grado III de dependencia**, siempre que siga conviviendo con la persona cuidadora y continúe acreditándose la necesidad de cuidado. La convivencia se considera cumplida aunque la persona enferma resida temporalmente en un centro residencial o en una vivienda de apoyo durante estancias de respiro o de corta duración, siempre que quien la cuida acredite que sigue ejerciendo el cuidado de forma efectiva y continuada.
- **Ambos progenitores a la vez:** pueden disfrutarlo de forma alternativa o simultánea. Si lo hacen a la vez por el mismo hijo, cada uno cobra el **50 %** de su base reguladora, con independencia del porcentaje en que reduzca su jornada. En aquellos casos en los que en la misma unidad familiar exista más de una persona a cargo que cumpla con los requisitos previstos para el CUME, podrá reconocerse el subsidio a ambas personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, siempre que cada una de ellas cumpla individualmente los requisitos exigidos para el acceso a la prestación y la reducción de jornada se refiera al cuidado de personas distintas.
- **Separación, divorcio o violencia de género:** el derecho corresponde a quien conviva con la persona enferma, aunque el otro progenitor no trabaje.
- **Parejas de hecho con hijos comunes:** no necesitan estar inscritas en un registro para acceder a la prestación.

Recordamos que la reducción debe ser de, al menos, **la mitad de la jornada**, y que el **convenio colectivo** puede permitir acumularla en jornadas completas.

5. Novedades para autónomos

- **Base reguladora de la IT:** será la base de cotización del mes inmediatamente anterior al mes previo al de la baja, dividida entre **30** (desde el **1 de diciembre de 2026**).
- **Bases definitivas:** desde el **1 de enero de 2027**, la base con la que se cotice mientras se cobra IT, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o la lactancia, cuidado de menores con enfermedad grave o cese de actividad será **definitiva** y no se regularizará después según los rendimientos reales.

6. Otras novedades de interés para sus trabajadores

Aunque no afectan a la gestión de la empresa, pueden ser útiles para su plantilla:

- **Viudedad de parejas de hecho con hijos comunes:** basta con acreditar **2 años** de convivencia mediante empadronamiento, sin necesidad de inscripción registral. Si el fallecimiento fue anterior al 21 de octubre de 2026 y no se pudo cobrar la pensión, puede solicitarse en el plazo improrrogable de **12 meses**.

- **Orfandad por violencia contra la mujer:** la pensión mínima será el **doble del SMI** mensual y no se pierde en caso de adopción.
- **Fondo de Garantía del Pago de Alimentos:** el anticipo máximo sube a **300 euros** al mes por hijo y el límite de ingresos pasa a referirse al SMI.
- **Víctimas del terrorismo:** se equiparan las indemnizaciones de quienes no tienen sentencia que fije responsabilidad civil, y la pensión mínima extraordinaria pasa a ser el **doble del SMI**.
- **Catástrofes:** las leyes que se aprueben tras una catástrofe podrán equiparar las prestaciones a las de accidente de trabajo, con mejor cobertura.

7. Calendario de aplicación

Fecha de efectos	Medida
21/10/2026	Entrada en vigor general del Real Decreto-ley (viudedad de parejas de hecho, orfandad, víctimas del terrorismo y resto de medidas sin fecha específica).
23/10/2026	Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (prestación y reducción de jornada del art. 37.6 ET).
01/11/2026	Nuevo importe mínimo de las pensiones extraordinarias por actos de terrorismo y nueva cuantía de los anticipos del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.
01/12/2026	Nuevas situaciones especiales de IT, pago desde el día siguiente a la baja, nuevo cálculo de la base reguladora y reducción del 75 % en IT de mayores de 62 años.
01/01/2027	Las bases de cotización de los autónomos durante determinadas prestaciones pasan a ser definitivas (sin regularización).
Hasta 21/10/2027	Plazo improrrogable para solicitar la pensión de viudedad de parejas de hecho por fallecimientos anteriores y la rehabilitación de pensiones suspendidas.

Cada situación es distinta y algunos aspectos de esta norma —en particular, la acreditación de las nuevas situaciones especiales de IT y la aplicación del nuevo cálculo de la base reguladora— pueden plantear dudas en casos concretos. En **GESEM CONSULTORES** estamos adaptando ya nuestros procesos de nómina para aplicar estos cambios en las fechas previstas. Si tienen cualquier duda o desean que estudiemos un caso concreto, no duden en contactar con nosotros.

Quedamos a su disposición para cualquier consulta.

En Valencia, a 22 de octubre de 2026

Reciban un cordial saludo,

Departamento Laboral de GESEM CONSULTORES