LEGISFOR

Manual: Estatuto de los Trabajadores

Variaciones introducidas en el texto legal del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, desde el 1 de septiembre de 2026

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, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, 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

Se modifica el apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con inicio de vigencia el 23 de octubre de 2026, que queda redactado como sigue:

> *«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*
>
> *Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.*
>
> *Asimismo, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos la mitad de su duración, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.*
>
> *Excepcionalmente, cuando el hijo o hija se encuentre en situación de gran discapacidad o gran dependencia que requiera cuidados continuos, el derecho a la reducción de jornada podrá mantenerse más allá de los límites de edad previstos, mientras persista la necesidad de cuidado debidamente acreditada y se mantenga la convivencia con la persona beneficiaria.*
>
> *Asimismo, en estos supuestos de especial intensidad asistencial, ambos progenitores podrán compartir el porcentaje de reducción de jornada, de forma simultánea y proporcional al tiempo de reducción asumido por cada uno de ellos, sin que la suma de las reducciones supere el cien por ciento de la jornada, con independencia de su estado civil.*
>
> *Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*
>
> *En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.*
>
> *Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.*
>
> *En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género».*

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

Se da nueva redacción al apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado como sigue, con inicio de vigencia el 21 de octubre de 2026 y producción de efectos desde el día 23 de octubre de 2026.

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización o tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los dieciocho años, si bien podrá extenderse hasta los veintitrés años cuando persistiera el padecimiento del cáncer o enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización o tratamiento médico y del cuidado.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en el párrafo anterior, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Excepcionalmente se mantendrá el derecho a la reducción de jornada más allá de los 26 años 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.

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.

En aquellos casos en los que en la misma unidad familiar exista más de una persona a cargo que cumpla con los requisitos previstos, podrá reconocerse el derecho a la reducción de jornada a ambas personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, siempre que cada una de ellas cumpla individualmente los requisitos exigidos para la reducción de jornada y se refiera al cuidado de personas distintas.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos anteriores de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.»

Real Decreto-Ley 39/2026, de 17 de noviembre, por el que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; y el Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, por el que se transpone la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos, con inicio de vigencia el 19 de noviembre de 2026.

Uno. La letra h) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada como sigue:

«h) A no sufrir ningún trato desfavorable, perjuicio o represalia como consecuencia del ejercicio o reclamación de sus derechos laborales, incluida la formulación de reclamaciones ante la empresa o el ejercicio de acciones o la iniciación de procedimientos administrativos o judiciales dirigidos a exigir su cumplimiento, ya sea directamente o a través de la representación legal de las personas trabajadoras.»

Dos. La actual letra h) pasa a ser la letra i).

Tres. Se modifica el apartado 5 del artículo 8, en los siguientes términos:

«5. La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora y a su representación legal, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos, siempre que estos no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.»

Cuatro. La letra e) del artículo 12.4 queda modificada del siguiente modo:

«e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»

Cinco. La letra d) del artículo 12.5 queda redactada como sigue:

«d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior. Si no se cumplen estos requisitos la persona trabajadora tendrá derecho a rechazar la tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables. En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas, la persona trabajadora conservará el derecho a la retribución correspondiente a las horas no realizadas.»

Seis. El artículo 14 queda modificado en los siguientes términos:

«Artículo 14. Periodo de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, en los términos que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En todo caso, su duración no podrá superar los límites máximos previstos en los apartados siguientes, salvo que se justifique en el propio convenio colectivo una duración superior por la naturaleza del empleo, por el interés de la persona trabajadora o por la necesidad de evaluar su idoneidad en caso de suspensión de la relación laboral.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las que no sean técnicas tituladas.

En el supuesto de contratos de trabajo de duración determinada que se concierten por un periodo igual o superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. Para contratos de duración determinada inferiores a seis meses, el periodo de prueba se reducirá en esta misma proporción.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Siete. El apartado 7 del artículo 15 queda redactado como sigue:

«7. Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.»

Ocho. Se suprime el apartado 7 del artículo 16, pasando el apartado 8 a ser el 7.

Nueve. El apartado 1 del artículo 17 queda redactado como sigue:

«1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones adoptadas por la empresa que supongan un trato desfavorable para las personas trabajadoras como consecuencia de una reclamación formulada ante la empresa o del ejercicio de una acción administrativa o judicial dirigida a exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.»

Diez. Se modifica el apartado 1 del artículo 21, con la siguiente redacción:

«1. La empresa no podrá prohibir ni limitar la prestación de servicios para otras empresas por parte de las personas trabajadoras, sin que en ningún caso puedan sufrir un trato desfavorable por dicha situación. Solo cabrán restricciones por incompatibilidad basadas en causas objetivas, como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público y la prevención de conflictos de intereses. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de un pacto de plena dedicación mediante compensación económica.»

Once. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 21 bis. Transición a otra forma de empleo.

1. Las personas trabajadoras podrán solicitar a su empresa la transición a puestos de trabajo vacantes en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando impliquen la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial y viceversa, o el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

b) Cuando impliquen la conversión de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, a contratos de trabajo con carácter indefinido, incluidos los fijos-discontinuos.
c) Cuando impliquen la conversión de contratos de trabajo fijo-discontinuos a contratos indefinidos de carácter ordinario.

d) En cualquier otro supuesto en el que el cambio de contrato o de puesto de trabajo permita acceder a condiciones de mayor previsibilidad, duración o estabilidad en el empleo, siempre que la persona trabajadora cuente con una antigüedad mínima de seis meses en la empresa.

2. La empresa deberá tomar en consideración y dar respuesta a cualquiera de las solicitudes referidas en el apartado anterior de manera motivada y por escrito, en el plazo establecido máximo de un mes con carácter general o de tres meses en el caso de empresas cuyas plantillas no superen las diez personas trabajadoras.

3. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras y a su representación legal de los puestos de trabajo vacantes previstos en el apartado 1, mediante cualquier medio que asegure la recepción de la información.

4. Los convenios colectivos o, en su defecto, los acuerdos de empresa podrán establecer procedimientos específicos para la presentación de las solicitudes de conversión y la facilitación de la información previstas en este artículo, que deberán respetar, en todo caso, los límites establecidos en los apartados anteriores.»

Doce. Se modifica el artículo 28, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un mismo trabajo o de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de la misma.

La posibilidad de que la información facilitada pueda permitir identificar, directa o indirectamente, la retribución individual de una persona trabajadora no impedirá el derecho de información reconocido a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad y de las demás garantías previstas en la normativa de protección de datos personales.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas de un sexo sea superior al promedio de las del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En empresas de cien o más personas trabajadoras la citada justificación deberá incluirse en el Registro cuando la diferencia entre promedios de uno u otro sexo sea de, al menos, el cinco por ciento.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a comunicar o revelar información sobre su propia retribución a efectos del cumplimiento del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Se entenderán nulas y sin efectos todas las cláusulas contractuales que impidan a las personas trabajadoras la divulgación de información sobre su retribución.»

Trece. Se modifica el artículo 59, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 59. Prescripción y caducidad.

1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. Las acciones relativas a la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación en materia retributiva prescribirán a los tres años contados desde el momento en que cese la situación discriminatoria.

4. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

5. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.»

Catorce. Se introduce una nueva disposición adicional trigésima, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional trigésima. Transición a otras formas de empleo en el sector público.

Las previsiones contenidas en el artículo 21 bis, relativas a la transición a otras formas de empleo, serán de aplicación al personal empleado público en los términos dispuestos por su normativa específica y, en especial, por lo dispuesto por la normativa en materia de incompatibilidades del personal empleado público y la reguladora del ejercicio del alto cargo.»