BOE
25/11/2026
Núm. 293

NUEVAS MEDIDAS **/NUEVA NORMA/**

MEDIDAS SOCIALES. Real Decreto-ley 42/2026, de 24 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, y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en materia de adaptación y reducción de jornada, de permisos por duelo en caso de fallecimiento, de prestación de ayuda para morir y de nacimiento y cuidado del menor.

Comparativo

CLAVES PARA EL ASESOR

¿Es nuevo?	**NOVEDAD NORMATIVA.** Se amplían los permisos retribuidos por fallecimiento y se flexibiliza su disfrute, se reconocen nuevos derechos de conciliación vinculados a los cuidados paliativos y a la eutanasia y se incrementa la duración de los permisos por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento.
¿A quién afecta?	A las empresas, personas trabajadoras, Administraciones públicas, personal funcionario y personal estatutario de los servicios de salud, así como a los beneficiarios de la prestación de la Seguridad Social por nacimiento y cuidado del menor.
¿Qué hacer?	Revisar los convenios colectivos, protocolos internos de gestión de permisos y políticas de conciliación para adaptarlos a los nuevos mínimos legales. Prestar especial atención al cómputo en días laborables, a la posibilidad de diferir el inicio del permiso por fallecimiento y al régimen transitorio de las semanas adicionales por nacimiento y cuidado del menor.

Orientación general e informativa. No constituye asesoramiento.

1. Objeto de la norma

El real decreto-ley tiene por objeto reforzar los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, mejorar la protección de las personas trabajadoras ante el fallecimiento de familiares y facilitar el acompañamiento de personas que requieran cuidados paliativos o reciban la prestación de ayuda para morir.

Asimismo, amplía los periodos de suspensión del contrato de trabajo y los permisos del personal funcionario por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, con la correspondiente cobertura económica de la Seguridad Social.

2. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores

2.1. Ampliación del permiso retribuido por fallecimiento (art. 37.3.b bis ET)

El hasta ahora denominado permiso por fallecimiento pasa a denominarse **«permiso por duelo en caso de fallecimiento»**, ampliándose su duración en función del grado de parentesco.

Fallecimiento	**Regulación anterior**	**Nueva regulación**
Cónyuge o pareja de hecho	2 días	**10 días laborables**
Padres e hijos	2 días	**10 días laborables**
Familiares de primer grado de afinidad	2 días	3 días laborables
Familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días	3 días laborables
Desplazamiento en los supuestos de permiso de 3 días	4 días	5 días laborables

La ampliación de dos días por desplazamiento únicamente se contempla para los permisos de tres días, no para los de diez.

Además de ampliar su duración, se introducen tres novedades relevantes:

- **Inicio del permiso:** la persona trabajadora podrá decidir cuándo iniciar su disfrute dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento.
- **Disfrute discontinuo:** la negociación colectiva podrá permitir que el permiso se disfrute en días discontinuos, iniciándose dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento.
- **Cómputo en días laborables:** se incorpora expresamente al Estatuto de los Trabajadores el criterio jurisprudencial del Tribunal Supremo, recogido, entre otras, en las sentencias 695/2023, de 3 de octubre, y 1084/2025, de 13 de noviembre.

Por tanto, el permiso ya no deberá iniciarse necesariamente de forma inmediata tras el fallecimiento, pudiendo la persona trabajadora elegir el momento de su inicio dentro del plazo legal.

2.2. Adaptación de la jornada por cuidados paliativos (art. 34.8 ET)

Se incorpora expresamente la necesidad de cuidados paliativos como causa que permite solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación de los servicios, incluido el trabajo a distancia.

El derecho podrá ejercerse para atender las necesidades de cuidado de:

- Hijos e hijas mayores de doce años.
- Cónyuge o pareja de hecho.
- Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio.

La persona trabajadora deberá justificar las circunstancias que motivan su solicitud.

Se mantiene el procedimiento de negociación con la empresa, en defecto de regulación convencional, durante un plazo máximo de quince días, presumiéndose concedida la adaptación si no existe oposición expresa y motivada dentro de dicho plazo.

2.3. Reducción de jornada por cuidados paliativos (art. 37.6 ET)

Se reconoce expresamente el derecho a la reducción de la jornada diaria, **entre un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con disminución proporcional del salario,** para el cuidado directo de personas que requieran cuidados paliativos.

A diferencia de la adaptación de jornada, este derecho comprende también a los familiares hasta el segundo grado de afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

2.4. Nuevo permiso retribuido por acompañamiento en procesos de eutanasia (art. 37.3.i ET)

Se introduce un nuevo permiso retribuido para el día en que se realice la prestación de ayuda para morir, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia.

El único requisito específico es que la persona trabajadora haya sido designada como acompañante por la persona que recibe dicha prestación.

No se exige la existencia de parentesco entre ambas personas.

2.5. Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor (art. 48.4 y 5 ET)

Se amplía la duración de la suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

- De **19 a 20 semanas** para cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
- De **32 a 34 semanas** en los supuestos de monoparentalidad.

La ampliación afecta exclusivamente al periodo de descanso que puede disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años, manteniéndose inalterados los restantes periodos.

Periodo de disfrute	Antes	Ahora	Monoparental antes	Monoparental ahora
Descanso obligatorio	6	6	6	6
Descanso voluntario durante los primeros doce meses*	11	11	22	22
Cuidado del menor hasta los ocho años	2	**3**	4	**6**
Total semanas	**19**	**20**	**32**	**34**

* En caso de adopción, guarda o acogimiento, el plazo se computa desde la correspondiente resolución judicial o decisión administrativa.

Las semanas adicionales podrán disfrutarse de forma acumulada o interrumpida, por periodos semanales, y estarán cubiertas por la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social.

3. Modificaciones del Estatuto Básico del Empleado Público

3.1. Permiso por fallecimiento (art. 48.a bis EBEP)

Se modifica el régimen de permisos del personal funcionario, estableciéndose las siguientes duraciones:

Fallecimiento	Regulación anterior	Nueva regulación
Cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos	3 o 5 días hábiles	**10 días hábiles**
Familiares de primer grado de afinidad	3 o 5 días hábiles	3 o 5 días hábiles
Familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 o 4 días hábiles	3 o 5 días hábiles

En los permisos de tres o cinco días, la duración dependerá de si el fallecimiento se produce en la misma o en distinta localidad.

El personal funcionario podrá iniciar el permiso dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento y disfrutarlo de forma discontinua, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

3.2. Reducción de jornada por cuidados paliativos (art. 48.h EBEP)

Se reconoce expresamente el derecho a la reducción de jornada, con la correspondiente disminución de retribuciones, para el cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran cuidados paliativos, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Asimismo, se amplía expresamente el ámbito subjetivo de la reducción de jornada por cuidado de familiares que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.

3.3. Permiso por acompañamiento en procesos de eutanasia (art. 48.n EBEP)

Se reconoce un nuevo permiso para el día en que se practique o autoadministre la prestación de ayuda para morir, siempre que la persona funcionaria haya sido designada como acompañante por quien recibe dicha prestación.

3.4. Permisos por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento (art. 49 EBEP)

Al igual que en el ámbito laboral, se amplían los permisos de 19 a 20 semanas y, en los supuestos de monoparentalidad, de 32 a 34 semanas.

Asimismo, se reorganiza el artículo 49 del EBEP, unificando en una misma letra la regulación del permiso por nacimiento de ambos progenitores e incorporando un nuevo apartado 2 que recoge las reglas comunes de disfrute de estos permisos.

También se adapta la regulación del permiso de lactancia acumulado en jornadas completas a la nueva estructura de los permisos.

3.5. Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (art. 49.1.e EBEP)

Se introducen dos novedades especialmente relevantes:

- **Familias monoparentales:** se reconoce expresamente el derecho del personal funcionario a una reducción de jornada de, al menos, la mitad de su duración, manteniendo las retribuciones íntegras, cuando exista una única persona progenitora y concurran los restantes requisitos legales.
- **Cuidado de distintas personas enfermas:** cuando en una misma unidad familiar exista más de una persona a cargo que reúna los requisitos exigidos, ambos progenitores podrán acceder al permiso simultáneamente, siempre que cumplan individualmente los requisitos y se encarguen del cuidado de personas distintas.

Asimismo, se precisa la referencia al grado III de dependencia en los supuestos excepcionales de prolongación del derecho más allá de los límites de edad establecidos.

Estas modificaciones deben distinguirse de la regulación del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, que ya contemplaba determinados supuestos de reconocimiento simultáneo del derecho a la reducción de jornada.

4. Otras modificaciones normativas

Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (art. 61.2 de la Ley 55/2003). Se actualiza la remisión normativa al régimen de permisos y licencias del personal funcionario establecido en el EBEP y su normativa de desarrollo.

Ley General de la Seguridad Social (art. 177 LGSS). Se actualizan las referencias normativas relativas a las situaciones protegidas por la prestación por nacimiento y cuidado del menor, adaptándolas a la nueva estructura del artículo 49 del EBEP. La ampliación de los periodos de descanso queda cubierta por la correspondiente prestación económica.

Adaptación de referencias normativas y convencionales. Las referencias al permiso por fallecimiento se entenderán realizadas al nuevo permiso por duelo en caso de fallecimiento.

5. Ámbito de aplicación

La norma resulta de aplicación a las personas trabajadoras sujetas al Estatuto de los Trabajadores, al personal funcionario y, a través de las correspondientes remisiones normativas, al personal estatutario de los servicios de salud y a los beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social afectadas por la reforma.

6. Entrada en vigor y régimen transitorio

El real decreto-ley entra en vigor el **26 de noviembre de 2026,** día siguiente al de su publicación en el BOE.

No obstante, la disposición transitoria única establece un régimen específico para la ampliación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

- La semana adicional, o las dos semanas adicionales en los supuestos de monoparentalidad, resultarán aplicables exclusivamente a los hechos causantes producidos a partir del **26 de noviembre de 2026.**
- Su disfrute y la correspondiente prestación económica podrán solicitarse a partir del **1 de marzo de 2027.**
- No será necesario un nuevo reconocimiento del derecho.

Por tanto, **la ampliación de 19 a 20 semanas no tiene efectos retroactivos respecto de los hechos causantes anteriores al 26 de noviembre de 2026**, aunque el menor todavía no haya cumplido ocho años.

B O E