Novedades laborales del Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre

Hoy, 25 de noviembre de 2026, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Estatuto de los Trabajadores (ET) y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en materia de adaptación y reducción de jornada, permisos por duelo en caso de fallecimiento, prestación de ayuda para morir y nacimiento y cuidado de menor.

Las principales novedades que incorpora esta norma son las siguientes:

1. Ampliación y flexibilización del permiso por fallecimiento de familiares

Se modifica el artículo 37.3 del ET mediante la introducción de un nuevo apartado b bis), que amplía sustancialmente la duración del actual permiso por fallecimiento de familiares, que pasa a denominarse «permiso por duelo en caso de fallecimiento».

En concreto, se pasa de los actuales dos días de permiso, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, a la siguiente regulación:

> Diez días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad.
>
> Tres días laborables, ampliables a cinco cuando sea necesario efectuar un desplazamiento por este motivo, en caso de fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Una de las novedades más relevantes es la flexibilización del disfrute del permiso, ya que la persona trabajadora podrá decidir iniciarlo en cualquier momento dentro de las cuatro semanas posteriores a la fecha del fallecimiento.

Asimismo, la negociación colectiva podrá prever la posibilidad de disfrutar del permiso en días discontinuos, a voluntad de la persona trabajadora, siempre que su disfrute se inicie dentro del mencionado período de cuatro semanas.

En términos similares, se modifica el artículo 48 del EBEP mediante la introducción de un nuevo apartado a bis), que establece:

> Diez días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad.
>
> Tres días hábiles en caso de fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando se produzca en una localidad distinta.

El personal funcionario también podrá iniciar el disfrute del permiso en cualquier momento dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento y podrá disfrutarlo de forma discontinua, si bien, en este caso, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Por último, la disposición adicional única del Real Decreto-ley establece que todas las referencias normativas y convencionales al permiso por fallecimiento se entenderán efectuadas al nuevo permiso por duelo en caso de fallecimiento, sin que este cambio de denominación altere, por sí mismo, el contenido del derecho.

2. Adaptación y reducción de jornada para el cuidado de personas que requieran cuidados paliativos

Se modifica el artículo 34.8 del ET para reconocer expresamente el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación de los servicios, incluido el trabajo a distancia, cuando las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este precepto requieran cuidados paliativos.

Este derecho comprende, por tanto, a los hijos e hijas, al cónyuge o pareja de hecho, a los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y a otras personas dependientes que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio, en los términos previstos en el citado precepto.

Igualmente, se modifica el artículo 37.6 del ET para reconocer expresamente el derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los familiares consanguíneos de la pareja de hecho, cuando requieran cuidados paliativos.

En el ámbito del empleo público, se modifica en términos equivalentes el artículo 48.h) del EBEP en lo relativo al derecho a la reducción de jornada.

3. Nuevo permiso retribuido para el acompañamiento en procesos de eutanasia

Se introduce un nuevo permiso retribuido, de un día de duración, para acompañar a una persona el día en que se lleve a cabo 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.

Para tener derecho a este permiso, será necesario que la persona trabajadora o funcionaria haya sido designada como acompañante por la persona que reciba la prestación de ayuda para morir, sin que se exija la existencia de un vínculo de parentesco entre ambas personas.

Esta modificación se incorpora a los artículos 37.3.i) del ET y 48.n) del EBEP.

4. Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

Se modifican los artículos 48.4 y 48.5 del ET y el artículo 49 del EBEP para ampliar en una semana la duración del período de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La duración pasa de diecinueve a veinte semanas para cada una de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras, y de treinta y dos a treinta y cuatro semanas en los supuestos de monoparentalidad.

La semana adicional (dos en los supuestos de monoparentalidad) se incorpora al período destinado al cuidado del menor que se puede disfrutar, por períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que este cumpla los ocho años.

De este modo, la distribución de los períodos en los supuestos de nacimiento queda configurada de la siguiente manera:

Período de disfrute	Régimen general (por progenitor)	Monoparentalidad
Descanso obligatorio inmediatamente posterior al nacimiento	6 semanas	6 semanas
Hasta que el menor cumpla los 12 meses	11 semanas	22 semanas
Hasta que el menor cumpla los 8 años	3 semanas	6 semanas
Total	**20 semanas**	**34 semanas**

Esta ampliación se hace extensiva a la prestación económica correspondiente del sistema de la Seguridad Social.

5. Otras modificaciones en el ámbito del empleo público

En relación con el permiso por cuidado de hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se modifica el artículo 49 del EBEP para incorporar expresamente los supuestos de monoparentalidad en el acceso a la reducción de jornada con mantenimiento íntegro de las retribuciones.

Asimismo, se prevé el reconocimiento simultáneo del derecho a ambas personas progenitoras cuando cada una cumpla individualmente los requisitos exigidos y el permiso se refiera al cuidado de personas causantes distintas.

6. Entrada en vigor y régimen transitorio

El Real Decreto-ley entra en vigor el día 26 de noviembre de 2026, es decir, al día siguiente de su publicación en el BOE.

No obstante, en lo que respecta a la ampliación del período de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la disposición transitoria única establece las siguientes particularidades:

- La semana adicional, o las dos semanas adicionales en los supuestos de monoparentalidad, será aplicable únicamente a los hechos causantes producidos a partir del 26 de noviembre de 2026.

- El disfrute de esta semana o semanas adicionales, así como la prestación económica correspondiente, se podrá solicitar a partir del 1 de marzo de 2027.

- No será necesario un nuevo reconocimiento del derecho y será aplicable la normativa reguladora del disfrute del período de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

Por tanto, hay que distinguir la fecha a partir de la cual se genera el derecho a la ampliación del permiso (26 de noviembre de 2026) de la fecha a partir de la cual se podrá solicitar su disfrute (1 de marzo de 2027).

7. Incidencia de la reforma en los convenios colectivos y acuerdos vigentes

Dada la entrada en vigor inmediata de la norma, se recomienda revisar la regulación de los permisos contenida en los convenios colectivos, pactos y acuerdos de empresa, así como en las instrucciones internas en materia de permisos, a fin de adecuar su aplicación a los nuevos derechos reconocidos legalmente.

Hay que tener especialmente presente que la posibilidad de disfrutar del permiso por duelo en días discontinuos, en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores, queda condicionada a que así lo prevea la negociación colectiva.

Nota informativa: Este boletín tiene por objeto informar sobre las novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ofrecer asesoramiento jurídico. Si tienen alguna duda o desean una aclaración o más información sobre el contenido del boletín, pueden ponerse en contacto con los profesionales del despacho.