Novetats laborals del Reial decret llei 42/2026, de 24 de novembre

Avui, 25 de novembre de 2026, s'ha publicat al Butlletí Oficial de l'Estat el Reial decret llei 42/2026, de 24 de novembre, pel qual es modifiquen l'Estatut dels treballadors (ET) i l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) en matèria d'adaptació i reducció de jornada, permisos per dol en cas de defunció, prestació d'ajuda per morir i naixement i cura de menor.

Les principals novetats que incorpora aquesta norma són les següents:

1. Ampliació i flexibilització del permís per defunció de familiars

Es modifica l'article 37.3 de l'ET, mitjançant la introducció d'un nou apartat b bis), que amplia substancialment la durada de l'actual permís per defunció de familiars, que passa a denominar-se «permís per dol en cas de defunció».

En concret, es passa dels actuals dos dies de permís, ampliables a quatre en cas de desplaçament, a la regulació següent:

> Deu dies laborables en cas de defunció del cònjuge, parella de fet o familiars de primer grau de consanguinitat.
>
> Tres dies laborables, ampliables a cinc quan sigui necessari efectuar un desplaçament per aquest motiu, en cas de defunció de familiars de primer grau d'afinitat o de segon grau de consanguinitat o afinitat.

Una de les novetats més rellevants és la flexibilització del gaudiment del permís, atès que la persona treballadora podrà decidir iniciar-lo en qualsevol moment dins de les quatre setmanes posteriors a la data de la defunció.

Així mateix, la negociació col·lectiva podrà preveure la possibilitat de gaudir del permís en dies discontinus, a voluntat de la persona treballadora, sempre que se n'iniciï el gaudiment dins del període de quatre setmanes esmentat.

En termes similars, es modifica l'article 48 de l'EBEP, mitjançant la introducció d'un nou apartat a bis), que estableix:

> Deu dies hàbils en cas de defunció del cònjuge, parella de fet o familiars de primer grau de consanguinitat.
>
> Tres dies hàbils en cas de defunció de familiars de primer grau d'afinitat o de segon grau de consanguinitat o afinitat, quan es produeixi a la mateixa localitat, i cinc dies hàbils quan es produeixi en una localitat diferent.

El personal funcionari també podrà iniciar el gaudiment del permís en qualsevol moment dins de les quatre setmanes posteriors a la defunció i podrà gaudir-ne de manera discontínua, si bé, en aquest cas, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Finalment, la disposició addicional única del Reial decret llei estableix que totes les referències normatives i convencionals al permís per defunció s'entendran efectuades al nou permís per dol en cas de defunció, sense que aquest canvi de denominació alteri, per si mateix, el contingut del dret.

2. Adaptació i reducció de jornada per a la cura de persones que requereixin cures pal·liatives

Es modifica l'article 34.8 de l'ET per reconèixer expressament el dret de les persones treballadores a sol·licitar adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, de l'ordenació del temps de treball i de la forma de prestació dels serveis, inclòs el treball a distància, quan les persones incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest precepte requereixin cures pal·liatives.

Aquest dret comprèn, per tant, els fills i filles, el cònjuge o parella de fet, els familiars per consanguinitat fins al segon grau i altres persones dependents que convisquin amb la persona treballadora al mateix domicili, en els termes previstos en el precepte esmentat.

Igualment, es modifica l'article 37.6 de l'ET per reconèixer expressament el dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, per a la cura directa del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclosos els familiars consanguinis de la parella de fet, quan requereixin cures pal·liatives.

En l'àmbit de l'ocupació pública, es modifica en termes equivalents l'article 48.h) de l'EBEP pel que fa al dret a la reducció de jornada.

3. Nou permís retribuït per a l'acompanyament en processos d'eutanàsia

S'introdueix un nou permís retribuït, d'un dia de durada, per acompanyar una persona el dia en què es dugui a terme la prestació d'ajuda per morir, en els termes establerts a la Llei orgànica 3/2021, de 24 de març, de regulació de l'eutanàsia.

Per tenir dret a aquest permís, caldrà que la persona treballadora o funcionària hagi estat designada com a acompanyant per la persona que rebi la prestació d'ajuda per morir, sense que s'exigeixi l'existència d'un vincle de parentiu entre ambdues persones.

Aquesta modificació s'incorpora als articles 37.3.i) de l'ET i 48.n) de l'EBEP.

Passeig de Gràcia, 48, Planta 3 08007 Barcelona T. +34 932 724 580 contacte@vallbe.cat vallbe.cat

4. Ampliació del permís per naixement i cura de menor, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment

Es modifiquen els articles 48.4 i 48.5 de l'ET i l'article 49 de l'EBEP per ampliar en una setmana la durada del període de suspensió del contracte de treball o del permís per naixement i cura de menor, així com per adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment.

La durada passa de dinou a vint setmanes per a cadascuna de les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores, i de trenta-dues a trenta-quatre setmanes en els supòsits de monoparentalitat.

La setmana addicional (dues en els supòsits de monoparentalitat) s'incorpora al període destinat a la cura del menor que es pot gaudir, per períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, fins que aquest compleixi els vuit anys.

D'aquesta manera, la distribució dels períodes en els supòsits de naixement queda configurada de la manera següent:

Període de gaudiment	Règim general (per progenitor)	Monoparentalitat
Descans obligatori immediatament posterior al naixement	6 setmanes	6 setmanes
Fins que el menor compleixi els 12 mesos	11 setmanes	22 setmanes
Fins que el menor compleixi els 8 anys	3 setmanes	6 setmanes
Total	**20 setmanes**	**34 setmanes**

Aquesta ampliació es fa extensiva a la prestació econòmica corresponent del sistema de la Seguretat Social.

5. Altres modificacions en l'àmbit de l'ocupació pública

En relació amb el permís per cura de fills o filles afectats per càncer o una altra malaltia greu, es modifica l'article 49 de l'EBEP per incorporar expressament els supòsits de monoparentalitat en l'accés a la reducció de jornada amb manteniment íntegre de les retribucions.

Així mateix, es preveu el reconeixement simultani del dret a ambdues persones progenitores quan cadascuna compleixi individualment els requisits exigits i el permís es refereixi a la cura de persones causants diferents.

6. Entrada en vigor i règim transitori

El Reial decret llei entra en vigor el dia 26 de novembre de 2026, és a dir, l'endemà de la seva publicació al BOE.

No obstant això, pel que fa a l'ampliació del període de suspensió del contracte de treball o del permís per naixement i cura de menor, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, la disposició transitòria única estableix les particularitats següents:

- La setmana addicional, o les dues setmanes addicionals en els supòsits de monoparentalitat, serà aplicable únicament als fets causants produïts a partir del 26 de novembre de 2026.

- El gaudiment d'aquesta setmana o setmanes addicionals, així com la prestació econòmica corresponent, es podrà sol·licitar a partir de l'1 de març de 2027.

- No serà necessari un nou reconeixement del dret i serà aplicable la normativa reguladora del gaudiment del període de descans voluntari per naixement i cura de menor.

Per tant, cal diferenciar la data a partir de la qual es genera el dret a l'ampliació del permís (26 de novembre de 2026) de la data a partir de la qual se'n podrà sol·licitar el gaudiment (1 de març de 2027).

7. Incidència de la reforma en els convenis col·lectius i acords vigents

Atesa l'entrada en vigor immediata de la norma, es recomana revisar la regulació dels permisos continguda en els convenis col·lectius, pactes i acords d'empresa, així com en les instruccions internes en matèria de permisos, per tal d'adequar-ne l'aplicació als nous drets reconeguts legalment.

Cal tenir especialment present que la possibilitat de gaudir del permís per dol en dies discontinus, en l'àmbit de l'Estatut dels treballadors, queda condicionada al fet que així ho prevegi la negociació col·lectiva.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.