INFORMACIÓN SOBRE LA NORMA

ASUNTO: 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.

ENLACE AL BOE: https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24700

FECHA DE PUBLICACIÓN EN BOE: 25 DE NOVIEMBRE 2026

ENTRADA EN VIGOR: El 26 de noviembre de 2026.

RESUMEN

1) Objeto y normas modificadas:

El **Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre**, reforma las medidas de conciliación relacionadas con el duelo, los cuidados paliativos, la ayuda para morir y el nacimiento y cuidado de menores. Modifica el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y la Ley General de la Seguridad Social.

2) Permiso por duelo.

Personas trabajadoras:

- Se reconocen **diez días laborables retribuidos** por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente de primer grado de consanguinidad.
- Por parientes de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad corresponden **tres días laborables**, ampliables en dos cuando sea necesario desplazarse.
- El permiso puede iniciarse dentro de las **cuatro semanas posteriores** al fallecimiento. La negociación colectiva puede permitir su disfrute discontinuo, iniciado dentro de ese mismo periodo. Se exige previo aviso y justificación.

Personal funcionario:

- Se reconocen **diez días hábiles** por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado de consanguinidad. Para familiares de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad, corresponden **tres días hábiles** si el fallecimiento se produce en la misma localidad y **cinco** si se produce en otra.

- Por parientes de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad corresponden tres días laborables, ampliables en dos cuando sea necesario desplazarse.
- El permiso puede iniciarse dentro de las **cuatro semanas posteriores** al fallecimiento y disfrutarse de forma discontinua si lo permiten las necesidades del servicio. Las referencias normativas y convencionales al permiso por fallecimiento pasan a entenderse hechas al permiso por duelo, sin alterar su contenido.

3) Cuidados paliativos y ayuda para morir.

Adaptación y reducción de jornada laboral.

- La persona trabajadora puede **solicitar** adaptaciones de jornada, tiempo de trabajo y forma de prestación, incluido el trabajo a distancia. El derecho comprende determinadas necesidades de cuidado de hijos mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares consanguíneos hasta segundo grado y otras personas dependientes convivientes, cuando no puedan valerse por sí mismas o requieran cuidados paliativos. La solicitud debe justificarse y la adaptación ha de ser razonable y proporcionada.
- A falta de regulación en la negociación colectiva, la empresa debe negociar durante un máximo de **quince días**. La solicitud se presume concedida si no existe oposición motivada expresa en ese plazo. La alternativa o negativa empresarial debe fundamentarse en razones objetivas; las discrepancias se someten a la jurisdicción social.
- Se reconoce una **reducción diaria de jornada**, entre un octavo y la mitad, con disminución proporcional del salario, para el cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o familiares comprendidos en el precepto que requieran cuidados paliativos.

Personal funcionario:

- El personal funcionario tiene derecho a reducción de jornada para el cuidado directo de las personas familiares comprendidas en la norma cuando requieran cuidados paliativos.
- Las personas trabajadoras y funcionarias designadas por quien recibe la **prestación de ayuda para morir** disponen de permiso el día en que se practique o autoadministre, para acompañarla.

4) Nacimiento, adopción, guarda y acogimiento.

Duración y distribución.

- La suspensión laboral y los permisos del personal funcionario se fijan en **veinte semanas por cada persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, y en treinta y cuatro semanas en caso de monoparentalidad**. El derecho es individual e intransferible.

La distribución es la siguiente:

- **Seis semanas obligatorias**, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente después del parto o de la resolución o decisión correspondiente.
- **Once semanas, o veintidós en monoparentalidad**, por periodos semanales acumulados o interrumpidos, dentro de los doce meses previstos para cada supuesto.
- **Tres semanas**, o **seis en monoparentalidad**, por periodos semanales acumulados o interrumpidos, hasta que el menor cumpla ocho años.

Condiciones y supuestos especiales.

- En el ámbito laboral, los periodos no obligatorios pueden disfrutarse a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa, con comunicación de **quince días**. Si ambas personas titulares trabajan en la misma empresa, esta puede limitar el disfrute simultáneo por razones objetivas motivadas por escrito. La madre biológica puede anticipar hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto el tramo de once semanas.
- Para el personal funcionario, el disfrute a tiempo parcial de las semanas no obligatorias depende de las necesidades del servicio. El disfrute interrumpido exige preaviso de quince días y semanas completas. La norma prevé ampliaciones por discapacidad y por cada hijo posterior al primero en supuestos múltiples; en monoparentalidad se disfruta la ampliación completa.
- Se establecen reglas especiales para la hospitalización del neonato, el fallecimiento del menor o de una persona titular y la adopción internacional. Para el personal funcionario, la adopción o acogimiento internacional con desplazamiento previo puede dar lugar, además, a un permiso de hasta dos meses con retribuciones básicas.
- En el empleo público, el tiempo de permiso computa como servicio efectivo, con garantía de derechos económicos. Al finalizar, se reconoce el reintegro en condiciones no menos favorables y el acceso a las mejoras laborales correspondientes.

5) Cuidado de menores con enfermedad grave.

- El texto regula la reducción de jornada para el cuidado directo, continuo y permanente de menores con cáncer u otra enfermedad grave. En el ámbito laboral, la reducción es de al menos la mitad de la jornada, con disminución proporcional del salario; bajo las condiciones previstas, puede mantenerse hasta los **23 o 26 años** y prolongarse excepcionalmente.
- Para el personal funcionario, la reducción es de al menos la mitad de la jornada, con retribuciones íntegras en las condiciones establecidas, incluido el supuesto de monoparentalidad. Se prevén reglas sobre la concurrencia de ambos titulares, los límites de edad y la prolongación excepcional por gran discapacidad o dependencia de grado III.

6) Cuidado de menores con enfermedad grave.

- La modificación del artículo 177 de la Ley General de la Seguridad Social considera situaciones protegidas para la prestación por nacimiento y cuidado de menor el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, durante los periodos de descanso previstos en las disposiciones laborales y de empleo público citadas.
- El personal estatutario de los servicios de salud tiene derecho al régimen de permisos y licencias previsto para el funcionariado por el Estatuto Básico del Empleado Público y su normativa de desarrollo, así como por la Ley Orgánica 3/2007; se incluye expresamente la licencia por riesgo durante el embarazo.

7) Aplicación temporal.

- El decreto-ley fue publicado el **25 de noviembre de 2026** y establece su entrada en vigor al día siguiente: **26 de noviembre de 2026**.
- La **semana adicional**, o las **dos semanas adicionales en monoparentalidad**, se aplica a hechos causantes producidos desde la entrada en vigor. Su disfrute y la prestación económica correspondiente podrán solicitarse desde el **1 de marzo de 2027**, sin nuevo reconocimiento del derecho. La semana adicional, o las dos semanas adicionales en monoparentalidad, se aplica a hechos causantes producidos desde la entrada en vigor. Su disfrute y la prestación económica correspondiente podrán solicitarse desde el 1 de marzo de 2027, sin nuevo reconocimiento del derecho.