

El Real Decreto-ley 42/2026 amplía los permisos por duelo y nacimiento y refuerza los derechos de conciliación

El Boletín Oficial del Estado del miércoles 25 de noviembre de 2026 publica el **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 y el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que entra en vigor el **26 de noviembre de 2026**.

A continuación resumimos sus principales novedades.

1. Del permiso por fallecimiento al permiso por duelo

La novedad más visible afecta al tradicional permiso por fallecimiento de un familiar, que hasta ahora era de dos días y pasa a denominarse **permiso por duelo** (nuevo artículo 37.3 b bis del Estatuto de los Trabajadores). Su duración depende del grado de parentesco:

- **Diez días laborables** por el fallecimiento del cónyuge, de la pareja de hecho o de familiares de primer grado por consanguinidad, es decir, padres e hijos.
- **Tres días laborables** por el fallecimiento de familiares de primer grado por afinidad o de segundo grado, ampliables en dos días más, hasta un total de cinco, cuando sea necesario un desplazamiento.

El permiso no tiene que iniciarse el mismo día del fallecimiento, sino que puede empezar en cualquier momento dentro de las **cuatro semanas** siguientes. Su disfrute fraccionado solo será posible cuando lo prevea el convenio colectivo aplicable.

Las referencias al antiguo permiso por fallecimiento que contengan las leyes y los convenios se entenderán hechas al nuevo permiso por duelo, sin alterar su contenido. Asimismo, el permiso de cinco días por accidente, enfermedad grave u hospitalización se extiende a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

ER-0623 / 2015

Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

2. Nuevos derechos ligados al final de la vida

El Real Decreto-ley incorpora tres medidas pensadas para quienes acompañan a un familiar en sus últimos momentos:

- Un **permiso retribuido de un día** para acompañar a una persona en la prestación de ayuda para morir, siempre que esta haya designado a la persona trabajadora como acompañante conforme a la Ley Orgánica 3/2021 (artículo 37.3 i).
- El derecho a solicitar la **adaptación de la jornada**, del horario o de la forma de prestar el trabajo, incluido el trabajo a distancia, para cuidar al cónyuge, la pareja de hecho, familiares hasta el segundo grado o personas dependientes convivientes que precisen **cuidados paliativos** (artículo 34.8). A falta de convenio, la empresa dispone de un máximo de quince días para negociar, y cualquier denegación o propuesta alternativa deberá basarse en razones objetivas.
- El derecho a una **reducción de jornada** de entre un octavo y la mitad, con la correspondiente reducción proporcional del salario, para el cuidado directo de esos mismos familiares en situación de cuidados paliativos (artículo 37.6). Las cotizaciones de los tres primeros años se computarán al 100 % a efectos de las principales prestaciones de la Seguridad Social, salvo la incapacidad temporal.

3. Veinte semanas de permiso por nacimiento

Los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores amplían el permiso por nacimiento y cuidado del menor, así como el de adopción, guarda y acogimiento, de 19 a **20 semanas por progenitor**, y de 32 a **34 semanas en las familias monoparentales**. La semana adicional se destina al tramo de cuidado del menor, de modo que el permiso queda distribuido así:

- Seis semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa inmediatamente después del parto o de la resolución judicial o administrativa.
- Once semanas (veintidós en familias monoparentales) que pueden disfrutarse hasta que el menor cumpla doce meses.
- Tres semanas (seis en familias monoparentales) que pueden reservarse para el cuidado del menor hasta que cumpla ocho años.

El permiso sigue siendo individual e intransferible, y los periodos flexibles requieren un preaviso de quince días. Cuando ambos progenitores trabajen en la misma empresa, esta podrá limitar su disfrute simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. La ampliación no supone coste para la empresa, ya que la prestación de la Seguridad Social cubrirá los nuevos periodos al 100 %.

En cuanto a su aplicación en el tiempo, la semana adicional, o las dos semanas en el caso de familias monoparentales, corresponde a los nacimientos, adopciones y acogimientos producidos **desde el 26 de noviembre de 2026**, pero solo podrá solicitarse a partir del **1 de marzo de 2027**, sin necesidad de un nuevo reconocimiento del derecho.

4. Empleados públicos

La reforma traslada estas mejoras al personal funcionario mediante la modificación de los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, con un permiso por duelo de diez días laborables, de tres o cinco días según la localidad para los familiares más lejanos, y el permiso por nacimiento de veinte semanas. Además, amplía hasta los 23 años la reducción de jornada por cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave, e incluye a las familias monoparentales. Este régimen se extiende también al personal estatutario de los servicios de salud.

ER-0623 / 2015

Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Los nuevos permisos son exigibles desde el 26 de noviembre de 2026. Mientras que la ampliación del permiso por nacimiento la asume la Seguridad Social, los permisos por duelo y por acompañamiento en la ayuda para morir son retribuidos a cargo de la empresa, lo que, unido al cómputo en días laborables, aumenta el coste de las ausencias.

En la práctica, conviene:

- Adaptar los sistemas de nómina y control de ausencias al cómputo en días laborables y al nuevo plazo de cuatro semanas para iniciar el permiso por duelo.
- Revisar el convenio colectivo y las mejoras pactadas, que pueden haber quedado por debajo del nuevo mínimo legal.
- Fijar un procedimiento para responder por escrito y de forma motivada a las solicitudes de adaptación de jornada por cuidados paliativos.
- Definir qué justificación se pedirá para el permiso por ayuda para morir, tratándola con las garantías propias de los datos de salud.

Puede consultar el texto íntegro del Real Decreto-ley 42/2026 en el siguiente enlace.

ER-0623 / 2015

Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.