FLASH LABORAL · NOVIEMBRE 2026

Duelo, eutanasia y cuidados paliativos: nuevos permisos y una semana más por nacimiento

El Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre (BOE de 25 de noviembre), quintuplica el permiso por fallecimiento de los familiares más cercanos, crea un permiso para acompañar en la prestación de ayuda para morir, extiende la adaptación y reducción de jornada a los cuidados paliativos y añade una semana al permiso por nacimiento.



La norma modifica el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley General de la Seguridad Social para reforzar la protección de las personas trabajadoras en determinadas situaciones: el duelo, los cuidados paliativos, el acompañamiento en la eutanasia y el cuidado de los hijos. Las Empresas deberán revisar desde ya la gestión de permisos, los convenios aplicables y los procedimientos de conciliación.

EN ESTE FLASH

01 Lo que cambia: antes y ahora
Duelo, eutanasia, cuidados paliativos y nacimiento: comparativa entre la regulación anterior y la nueva.

02 En vigor desde el 26 de noviembre
Entrada en vigor, ámbito de aplicación y periodo transitorio de la semana adicional por nacimiento.

03 De dónde venimos
Antecedentes normativos y quién asume el coste de cada uno de los nuevos permisos.

04 Claves para las empresas
Cómputo del permiso, planificación de ausencias, convenios y solicitudes de adaptación de jornada.

01 Lo que cambia: antes y ahora

Materia	Situación previa	Desde el 26/11/2026
Duelo: cónyuge, pareja de hecho o parientes de 1.er grado de consanguinidad	2 días, o 4 con desplazamiento	**10 días laborables**
Duelo: 1.er grado de afinidad y 2.º grado	2 días, o 4 con desplazamiento	**3 días laborables**, más 2 por desplazamiento
Inicio del permiso por duelo	Días inmediatamente posteriores al fallecimiento	A elección de la persona trabajadora **dentro de las 4 semanas** siguientes; en días discontinuos solo si lo prevé el convenio
Acompañamiento en la eutanasia	Sin permiso específico	**1 día retribuido** si ha sido designada acompañante por la persona que recibe la prestación de ayuda para morir. La norma no exige ningún vínculo de parentesco, ni por consanguinidad ni por afinidad
Cuidados paliativos	Cónyuge o pareja de hecho. Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.	Dan derecho a **adaptación** (art. 34.8 ET), para el cónyuge o pareja de hecho, los familiares por consanguinidad hasta el 2.º grado y otras personas dependientes convivientes; y **reducción de jornada** (art. 37.6 ET), para el cónyuge o pareja de hecho y los familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho
Nacimiento y cuidado del menor	19 semanas (32 en monoparentalidad)	**20 semanas** (34); el tramo hasta los 8 años pasa de 2 a **3 semanas** (de 4 a 6)

02 En vigor desde el 26 de noviembre: ¿a quién afecta?

- **Entrada en vigor:** 26 de noviembre de 2026, el día siguiente a su publicación.
- **Ámbito:** todas las Empresas y personas trabajadoras sujetas al Estatuto de los Trabajadores, con cambios paralelos para el personal funcionario (EBEP) y el personal estatutario de los servicios de salud.
- **Periodo transitorio:** la semana adicional de permiso (dos en caso de monoparentalidad) se aplica a los hechos causantes producidos desde el 26 de noviembre de 2026, entendiendo por tales el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento. Esa semana adicional, y la prestación económica correspondiente, es la que solo puede solicitarse a partir del **1 de marzo de 2027**, sin necesidad de un nuevo reconocimiento del derecho. El resto de novedades se aplica de inmediato.

03 De dónde venimos

La ampliación del permiso por nacimiento continúa la línea del Real Decreto-ley 6/2019 y del Real Decreto-ley 9/2025, con los que España ya había completado la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158. La propia norma reconoce que la semana adicional **no responde a una exigencia europea pendiente**, sino a la voluntad de dotar al marco de mayor claridad. Su coste económico directo lo asume, en todo caso, la **Seguridad Social a través de la prestación** por nacimiento y cuidado del menor.

Distinto es el caso del permiso por duelo, que se mantenía en dos días (cuatro con desplazamiento) y que la exposición de motivos sitúa ahora en línea con países como Portugal o Bélgica: al tratarse de un **permiso retribuido**, su ampliación recae directamente sobre la Empresa. Lo mismo ocurre con el nuevo día de acompañamiento en la eutanasia, que traslada al ámbito laboral la Ley Orgánica 3/2021.

04 Claves para las empresas

- **Cómputo en días laborables.** La norma lo establece expresamente para el permiso por duelo, siguiendo al Tribunal Supremo (SSTS 695/2023 y 1084/2025). Computarlo en días naturales es hoy un riesgo claro de reclamación.
- **Ausencias no inmediatas.** Al poder iniciarse hasta 4 semanas después del fallecimiento, el permiso exige revisar la planificación de ausencias y los sistemas de nómina y control horario.
- **Convenios y políticas internas.** Las referencias al «permiso por fallecimiento» se entienden hechas al nuevo permiso por duelo, pero conviene verificar si las mejoras convencionales siguen superando el nuevo mínimo legal.
- **Solicitudes de adaptación de jornada.** Se mantiene el plazo máximo de 15 días de negociación, con presunción de concesión si no hay oposición motivada expresa. Ojo con este extremo en cuidados paliativos ya que el perjuicio que puede ocasionar la no concesión de la adaptación/reducción puede ser mayor al tener, a priori, un tiempo limitado. Atención: el art. 34.8 solo cubre familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, mientras que el art. 37.6 incluye también la afinidad. Nada se explica al respecto en la Exposición de Motivos de la reforma.

Lo que la norma no aclara: cómo acreditar la designación como acompañante o la necesidad de cuidados paliativos, más allá del deber general de "aviso y justificación".

Nota*:* La norma estará en vigor desde el 26/11/2026 pero, al haberse aprobado con las Cortes disueltas, debe ser convalidada por la Diputación Permanente del Congreso en un plazo de 30 días. Recomendamos seguir su tramitación antes de consolidar cambios en convenios o políticas internas, sin perjuicio de su aplicación plena desde el mismo día 26.

> EN CONCLUSIÓN
>
> *El Real Decreto-ley 42/2026* ***refuerza la conciliación de la vida familiar y laboral*** *y es aplicable desde el 26 de noviembre de 2026, salvo la semana adicional por nacimiento, solicitable desde el 1 de marzo de 2027.*

¿Tiene dudas sobre cómo el Real Decreto-ley 42/2026 afecta a su organización?

El equipo de Derecho Laboral de Lener está a su disposición para resolver cualquier consulta relacionada con los contenidos de esta *newsletter* y para asistirle en la adaptación de sus políticas y procedimientos a la nueva regulación.

Departamento Laboral
Lener

CONTACTO

Web: www.lener.es
Email: lener@lener.es

OFICINAS

Madrid · Barcelona · Oviedo · Valladolid · Vigo · Sevilla