AGENCIA ESTATAL
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

Real Decreto-ley 42/2026

Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

30/11/2026

Documento original adjunto.

Este documento se difunde con fines informativos.
El contenido original no ha sido modificado ni alterado.
Fuente: Agencia Estatal | Boletín Oficial del Estado

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

24700 *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.*

I

Existen pocas experiencias más duras en la vida que perder a un ser querido, a un familiar cercano. La vida se detiene a nuestro alrededor, el tiempo se tambalea y el valor de lo que tenemos más cercano cambia. La vulnerabilidad se abre ante nosotras y nosotros y toma el control de nuestro tiempo. En esos momentos de extrema debilidad, dolor y sufrimiento, el trabajo no debería aumentar la angustia que nos atenaza. La regulación vigente interrumpe de forma brusca el proceso de duelo, exigiendo a quien ha perdido a alguien un lunes acudir a su puesto de trabajo el jueves.

En este contexto, esta norma articula un marco jurídico que dota a las personas que sufren estas pérdidas de más tiempo, con el fin de mitigar los efectos del duelo. Ello beneficiará a las personas trabajadoras y también a las empresas, que verán protegida su actividad al evitar una reincorporación casi inmediata del personal afectado por una pérdida.

La normativa vigente en materia de permisos laborales por fallecimiento se encuentra desfasada respecto de las necesidades sociales actuales y de los estándares europeos. El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, reconoce únicamente dos días por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, situando a España entre los países europeos con menor protección en este ámbito. La ampliación a diez días laborables para cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado de consanguinidad y tres días laborables, ampliables a cinco días en caso de desplazamiento, para familiares hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad que se aprueba sitúa a España en línea con los países más avanzados de su entorno en esta materia, como Portugal o Bélgica, así como, fuera de Europa, con Canadá, que constituye también una experiencia de disfrute flexible del permiso.

El duelo por fallecimiento constituye un proceso emocional complejo que requiere tiempo de recuperación. Limitar el permiso correspondiente a unos pocos días inmediatamente posteriores al hecho causante no responde a las necesidades reales de las personas trabajadoras, que deben inspirar el ordenamiento. Ampliar los permisos por duelo en caso de fallecimiento y flexibilizar su disfrute en días continuos o discontinuos si así se acuerda en la negociación colectiva, contribuye a afrontar esta etapa inmediata del fallecimiento de un ser querido, evitando que las personas trabajadoras tengan que gestionar la pérdida bajo la necesidad de atender con inminencia la prestación laboral. Por otro lado, la flexibilidad de iniciar el permiso por duelo en caso de fallecimiento dentro de las cuatro semanas posteriores al hecho causante, no solo es una fórmula también empleada en países de nuestro entorno, sino que además responde a la necesidad de atender aquellas situaciones en las que determinadas actuaciones directamente relacionadas con el fallecimiento, como la práctica de autopsias, la entrega o el traslado de restos mortales o la realización de otros trámites necesarios, se producen en fechas posteriores.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

Esta reforma moderniza el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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, fortalece la protección en fases de especial vulnerabilidad y alinea a España con estándares europeos más avanzados, contribuyendo de manera efectiva a la cohesión social y a la prevención de ausencias prolongadas derivadas de procesos de duelo no atendidos.

En definitiva, esta norma representa un avance en la protección de las personas trabajadoras, al contribuir, desde la esfera laboral, a superar el duelo, facilitar el cuidado y acompañar el ejercicio del derecho a morir dignamente.

Este real decreto-ley modifica la denominación de «permiso por fallecimiento», que pasa a denominarse «permiso por duelo en caso de fallecimiento». Este cambio de denominación no altera, por sí mismo, el contenido del derecho; por ello, todas las referencias normativas y convencionales al permiso por fallecimiento se entenderán referidas al nuevo término, asegurando continuidad interpretativa y seguridad jurídica.

Además, al ampliar el permiso por duelo en caso de fallecimiento a diez días laborables, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad y a tres días laborables, ampliables a cinco en caso de desplazamiento, para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con posibilidad de iniciar su disfrute dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento y, cuando así lo prevea la negociación colectiva, de disfrutarlo en días discontinuos, se facilita tanto la conciliación como el acompañamiento emocional en momentos críticos. La referencia a días laborables, en el caso del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, responde a la más reciente jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –en particular, a las sentencias núm. 695/2023, de 3 de octubre, y núm. 1084/2025, de 13 de noviembre, conforme a las cuales los permisos retribuidos deben computarse únicamente en días laborables, es decir, sobre días en los que exista obligación de prestar servicios, para garantizar su finalidad de permitir una ausencia efectiva del trabajo–. De esta manera, procede que el permiso que se modifica recoja expresamente la interpretación jurisprudencial que se predica sobre los permisos retribuidos.

En el ámbito del empleo público, esta ampliación se incorpora al artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En particular, el permiso de diez días hábiles se establece para los supuestos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad, mientras que, para el resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluidos los de primer grado de afinidad, se contempla un permiso de tres días hábiles, o de cinco cuando el fallecimiento se produzca en distinta localidad.

Asimismo, la realidad social exige una respuesta clara ante situaciones especialmente sensibles, como el acompañamiento a familiares en cuidados paliativos y en procesos de eutanasia, conforme a la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia. Por ello, este real decreto-ley reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, así como la reducción de jornada prevista en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando su cónyuge, pareja de hecho o sus familiares por consanguinidad hasta segundo grado precisen esta clase de cuidados. En el ámbito del empleo público, se modifica asimismo el artículo 48.h) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para reconocer expresamente el derecho a la reducción de jornada para el cuidado directo del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera cuidados paliativos.

De otro lado, se introduce un nuevo permiso, de un día de duración, para acompañamiento en procesos de eutanasia, cuando la persona trabajadora o funcionaria haya sido designada para ello. Estas medidas garantizan que el derecho a morir dignamente se integre también en el ámbito laboral, permitiendo acompañar a un ser querido en momentos cruciales sin perjuicio económico ni profesional.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

Por otro lado, este real decreto-ley amplía en una semana la duración del permiso por nacimiento y cuidado de menor, así como la del permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, que pasa de diecinueve a veinte semanas para cada persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, y de treinta y dos a treinta y cuatro semanas en el supuesto de monoparentalidad. La semana adicional se incorpora al periodo destinado al cuidado del menor, que puede disfrutarse de forma acumulada o interrumpida hasta que este cumpla ocho años y que pasa de dos a tres semanas, o de cuatro a seis en caso de monoparentalidad. La ampliación se introduce de forma paralela en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de modo que alcanza por igual a las personas trabajadoras y al personal funcionario, y se extiende a la correspondiente prestación económica del sistema de la Seguridad Social, cuya regulación se remite a los periodos de suspensión y permiso previstos en ambos textos refundidos. Con ello se continúa la senda iniciada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y por el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de reforzar el tiempo de cuidado de los menores y la corresponsabilidad de ambas personas progenitoras, en línea con los objetivos de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019. Todo ello porque, a pesar de que el mandato de transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, ya se cumplió con las normas citadas, el marco actual requiere de mayor seguridad jurídica y claridad, de forma que el disfrute de un solo permiso encauce de forma más clara el cumplimiento de los objetivos en materia de conciliación que inspira dicha directiva.

II

Este real decreto-ley consta de dos artículos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El artículo primero modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El apartado uno incluye la modificación del artículo 34.8, por el que se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la jornada para el acompañamiento de familiares de hasta segundo grado, o personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio, que reciban cuidados paliativos.

El apartado dos incluye la modificación del artículo 37.3 y 6. En el artículo 37.3, se amplía y flexibiliza la duración del permiso por duelo en caso de fallecimiento de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, se amplía a tres días laborables el permiso para el resto de los parientes hasta el segundo grado y se incluye un permiso para el acompañamiento en caso de prestación de la ayuda para morir. Por otro lado, se incluye en el artículo 37.6 la posible reducción de la jornada para el acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, en caso de cuidados paliativos.

El apartado tres modifica el artículo 48, apartados 4 y 5, para ampliar en una semana adicional la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

El artículo segundo prevé la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. El apartado uno modifica el artículo 48 en las letras a) y h), e introduce dos nuevas letras a bis) y n). De este modo, se amplía a diez días hábiles el permiso de duelo en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad y se agrupa al resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en un único tramo de tres días hábiles, o cinco en distinta localidad. Asimismo, se flexibiliza su uso, permitiendo iniciar el permiso a voluntad del personal funcionario dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento. Además, se incluye expresamente al cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho en el permiso de reducción de la jornada por razón de edad, accidente o enfermedad de familiar que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. Por otro lado, se incluye el supuesto de acompañamiento de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para la reducción de la jornada por cuidados paliativos. Finalmente, introduce el permiso de acompañamiento el día en el que se realice la prestación de la ayuda para morir, siempre que la persona hubiese sido designada como acompañante.

El apartado dos modifica el artículo 49.1, y se refunden los permisos de nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores en la letra a), se reclasifica la letra g) en la letra c), y se amplía la duración de los mismos en términos equivalentes a los previstos en el ámbito laboral.

Se incluye en el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave la previsión expresa de la monoparentalidad para el acceso a la reducción de la jornada manteniendo las retribuciones íntegras. De igual manera, se incluye el reconocimiento simultáneo del permiso para ambos progenitores, cuando ambos cumplan individualmente los requisitos y el permiso se refiera al cuidado de personas distintas.

Asimismo, se introduce un nuevo apartado 2 en el artículo 49 con las reglas del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, desarrollando lo previsto en las letras a) y b).

En la parte final de la norma, se incluye una disposición adicional única, que asegura la adaptación de las referencias normativas y convencionales al permiso por duelo; una disposición transitoria única, que dispone que la regulación de la semana adicional, o de las dos semanas en caso de monoparentalidad, de permiso por nacimiento y cuidado de menor o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento –introducida en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.1.a) y b) y 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público– resultará aplicable a los hechos causantes producidos a partir de la entrada en vigor de esta norma, aunque su disfrute solo podrá solicitarse a partir del 1 de marzo de 2027; y una disposición derogatoria única que recoge la derogación de cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el real decreto-ley. Por su parte, las disposiciones finales regulan modificaciones normativas para adaptar de las remisiones normativas de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, los títulos competenciales que amparan la norma, la habilitación al Gobierno para su desarrollo y ejecución, así como su entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

III

La concurrencia del presupuesto de hecho habilitante para la aprobación de esta norma, esto es, de la extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86.1 de la Constitución Española, se fundamenta en la necesidad de proporcionar una respuesta normativa inmediata a determinadas situaciones personales y familiares de especial gravedad, que requieren de la disponibilidad efectiva de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

El artículo 86 de la Constitución Española permite al Gobierno dictar decretos-leyes en caso de urgente y extraordinaria necesidad, siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al derecho electoral general.

La extraordinaria y urgente necesidad de aprobar este real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; y 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión se traduce en una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC 145/2023, de 25 de octubre). Los motivos de oportunidad que acaban de exponerse demuestran que, en ningún caso, este real decreto-ley constituye un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; y 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5). Al contrario, todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 3).

Por ello, el real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que el fin que justifica la legislación de urgencia sea, tal como reiteradamente ha exigido el Tribunal Constitucional (SSTC 6/1983, de 4 de febrero, FJ 5; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, 137/2003, de 3 de julio, FJ 3 y 189/2005, de 7 julio, FJ 3), subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere de una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno. Siguiendo la jurisprudencia constitucional, el instrumento excepcional del real decreto-ley requiere, por un lado, de «la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno para su aprobación»; y, por otro, «la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella» (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 3; 137/2003, de 3 de julio, FJ 4; y 61/2018, de 7 de junio, FJ 4).

La concurrencia del presupuesto de la extraordinaria y urgente necesidad en este real decreto-ley viene motivada por la necesidad de dotar de certeza y aplicación homogénea al régimen de determinados permisos retribuidos de las personas trabajadoras y de dar una respuesta inmediata a situaciones de especial vulnerabilidad vinculadas al duelo, los cuidados paliativos y el acompañamiento en procesos de eutanasia.

La necesidad de una actuación inmediata deriva, por tanto, de la conexión entre la finalidad de las medidas y el momento temporal en que deben desplegar sus efectos. La demora en su aprobación y entrada en vigor prolongaría el periodo durante el cual las personas trabajadoras que se encuentren en tales circunstancias no podrían acogerse a las garantías legales específicas previstas en la reforma, sin que el reconocimiento posterior de esos derechos pudiera restituir las oportunidades de acompañamiento que hubieran transcurrido.

Asimismo, resulta necesario adaptar el régimen de derechos de las personas trabajadoras a nuevas realidades, como la eutanasia o los cuidados paliativos, asegurando el acompañamiento familiar como expresión del derecho a la conciliación familiar. Desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, las personas trabajadoras se han visto desprovistas de la protección legal adecuada para acompañar a sus familiares en la prestación de la ayuda para morir. La experiencia vivida durante la pandemia de la COVID-19 demostró la importancia del acompañamiento y despedida de familiares en el proceso de fallecimiento; con un impacto imborrable para aquellas personas a las que, por razones de salud pública, les fue arrebatado dicho momento. Conociendo ahora dichas secuelas emocionales, resulta imprescindible garantizar el derecho de las personas trabajadoras a asistir a sus familiares el día en el que se realice la prestación de ayuda para morir.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

El acompañamiento y cuidado de familiares en momentos vulnerables debe, igualmente, dotarse de flexibilidad, dando una respuesta real y efectiva al derecho de conciliación familiar de las personas trabajadoras. En este sentido, permitir la adaptación y reducción de la jornada para el cuidado directo de familiares que requieran cuidados paliativos termina por consolidar el derecho al acompañamiento familiar en situaciones de enfermedad.

Por último, la extraordinaria y urgente necesidad de ampliar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento responde a la exigencia de reforzar de manera inmediata la protección de la infancia y los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, evitando que se prolonguen situaciones de desigualdad en el acceso a los cuidados. La ampliación hasta las veinte semanas, y hasta las treinta y cuatro en los supuestos de monoparentalidad, permite atender tanto las necesidades de cuidado durante el primer año como aquellas que puedan presentarse hasta que el menor cumpla ocho años. Su aprobación inmediata resulta necesaria para evitar que la demora inherente a la tramitación legislativa ordinaria retrase el acceso a estos nuevos derechos, especialmente en las familias monoparentales, en las que las responsabilidades de cuidado recaen sobre una única persona.

De otro lado, no puede ignorarse la estrecha correlación de los cuidados familiares con la brecha laboral de género, con un especial impacto en la brecha retributiva. Si bien el ordenamiento jurídico avanza progresivamente hacia un modelo de corresponsabilidad plena y efectiva en las responsabilidades familiares y de cuidado, la realidad social evidencia que, a día de hoy, dichas tareas continúan recayendo de forma predominante sobre las mujeres. Ello se traduce en que sean estas las que predominantemente solicitan excedencias para el cuidado de familiares o acceden a trabajos a tiempo parcial para poder compatibilizar el empleo con los cuidados no remunerados. Todo ello contribuye a limitar el principio de igualdad retributiva efectiva entre hombres y mujeres consagrado en el artículo 35 de la Constitución Española y en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de todos los derechos citados, que son los que introduce esta norma, se verían retrasados en el caso de que la intervención normativa se condujese a través del procedimiento parlamentario ordinario que, por la situación del momento, se demoraría por encima de los plazos habituales. En este sentido, concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que habilitan al Gobierno para aprobar este real decreto-ley dentro del margen de apreciación que, en cuanto órgano de dirección política del Estado, le reconoce el artículo 86.1 de la Constitución Española (SSTC 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3 y 33/2017, de 1 de marzo, FJ 3). La insuficiente progresión en el cumplimiento de los objetivos de igualdad y el hecho de que esta situación persista por largo tiempo no es óbice para que se haga frente a la misma por vía de la legislación de urgencia (STC 11/2002, de 17 de enero, FJ 7). Así, el carácter estructural de una situación no impide que, en el momento actual, pueda convertirse en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes (SSTC 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6; 183/2014, de 6 de noviembre, FJ 5; 47/2015, de 5 de marzo, FJ 5; 139/2016, de 21 de julio, FJ 3; y 33/2017, de 1 de marzo, FJ 3).

Igualmente, en el caso del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la modificación de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave responde a la necesidad de dar una respuesta inmediata a las demandas de las familias afectadas, que contribuya a una mayor corresponsabilidad en el cuidado, evitando que la regulación vigente continúe produciendo efectos desproporcionados en la organización familiar y en la permanencia en el empleo.

Por último, debe destacarse también que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al derecho electoral general.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

En este sentido, y en relación con la prohibición de afectación a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, la consolidada doctrina constitucional se resume en la STC 139/2016, de 21 de julio (FJ 6), «1.º) (…) este Tribunal ha rechazado una interpretación extensiva de dicho límite que supondría el vaciamiento de la figura del decreto-ley, haciéndolo «inservible para regular con mayor o menor incidencia cualquier aspecto concerniente a las materias incluidas en el título I de la Constitución; 2.º) La cláusula restrictiva debe ser entendida de modo que no se reduzca a la nada la figura del decreto-ley, de suerte que lo que se prohíbe constitucionalmente es que se regule un régimen general de estos derechos, deberes y libertades o que vaya en contra del contenido o elementos esenciales de algunos de tales derechos (STC 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 8, confirmada por otras posteriores); 3.º) El Tribunal no debe fijarse únicamente en el modo en que se manifiesta el principio de reserva de ley en una determinada materia, sino más bien ha de examinar si ha existido 'afectación' por el decreto-ley de un derecho, deber o libertad regulado en el título I CE, lo que exigirá tener en cuenta la configuración constitucional del derecho, deber o libertad afectado en cada caso e incluso su ubicación sistemática en el texto constitucional y la naturaleza y alcance de la concreta regulación de que se trate (…)» (SSTC 182/1997, de 28 de octubre, FJ 7; 189/2005, de 7 de julio, FJ 7, y 83/2014, de 29 de mayo, FJ 5).

Por lo que respecta al régimen de las comunidades autónomas, se trata de un límite que la doctrina del Tribunal Constitucional ha considerado de modo flexible y finalista, de manera que, como sintetiza la STC 23/1993, de 21 de enero (FJ.2):

«[…] ha de tenerse en cuenta que el art. 86.1 C.E. utiliza un término "régimen de las Comunidades Autónomas" más extenso y comprensivo que el mero de "Estatutos de Autonomía", por lo que dicha expresión ha de ser interpretada, como ha dicho la STC 29/1986 «en el sentido de que el Decreto-ley no puede afectar al régimen constitucional de las Comunidades Autónomas, incluida la posición institucional que les otorga la Constitución».

De ese «régimen constitucional» forman parte los Estatutos, que no pueden ser alterados por un decreto-ley, pero también se incluyen otras leyes estatales atributivas de competencias, que forman parte del bloque de constitucionalidad, así como las Leyes atributivas de competencia del artículo 150.1 CE, las Leyes de armonización del artículo 150.3, y las Leyes Orgánicas a que se refiere el artículo 150.2 CE. Por tanto, el Decreto-ley no puede regular objetos propios de aquellas leyes que, conforme al artículo 28.1 LOTC hayan sido aprobadas, dentro del marco constitucional, para delimitar las competencias del Estado y de las diferentes Comunidades Autónomas o para regular o armonizar el ejercicio de las competencias de éstas.

Más allá de ese «régimen constitucional» el campo normativo de los decretos-leyes se corresponde con la competencia legislativa del Estado, no existe obstáculo constitucional alguno para que el decreto-ley, en el ámbito de la competencia legislativa que corresponde al Estado pueda regular materias en las que una Comunidad Autónoma tenga competencias, pero en las que incida una competencia legislativa del Estado, siempre que esa regulación no tenga como fin atribuir competencias o delimitar positivamente la esfera de competencias de las Comunidades Autónomas».

Las medidas incluidas en este real decreto-ley no afectan «a la posición institucional de las comunidades autónomas», ni delimitan «de forma directa y positiva las competencias que aquellas tienen atribuidas»; dictándose «en el ámbito propio de las competencias» estatales (por todas, STC 145/2023, de 25 de octubre, FJ 4).

En definitiva, por su objeto y finalidad, así como por el contexto de urgencia y exigencia temporal en el que se dicta la norma, cabe concluir que se respetan los presupuestos y límites establecidos en el artículo 86.1 de la Constitución Española.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

IV

Este real decreto-ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En cuanto a los principios de necesidad y eficacia, la norma responde a la necesidad de actualizar y reforzar el régimen legal de determinados permisos de las personas trabajadoras ante situaciones de duelo y cuidados paliativos, así como de facilitar el acompañamiento en la prestación de ayuda para morir, y en cuanto al permiso de nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. En particular, tiene por objeto ampliar y flexibilizar el permiso por duelo; reconocer un permiso específico para atender situaciones de acompañamiento en procesos de eutanasia; integrar estas situaciones en los derechos de adaptación y reducción de jornada; ampliar el permiso de nacimiento y cuidado de menor, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento; y dotar de mayor certeza al cómputo de los permisos retribuidos. Con ello, se pretende ofrecer una respuesta adecuada a situaciones personales de especial gravedad que requieren una protección específica de las personas trabajadoras y facilitar la compatibilidad entre el ejercicio de sus responsabilidades de cuidado y el mantenimiento de su relación laboral. Es eficaz, habida cuenta de que constituye el instrumento adecuado para garantizar la consecución de los fines perseguidos, al resultar necesaria una modificación de normas con rango de ley, en particular del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo, es proporcional, ya que establece las medidas imprescindibles para reforzar la protección de las personas trabajadoras ante las situaciones contempladas, sin introducir obligaciones que excedan de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos.

La utilización del real decreto-ley se justifica por la concurrencia de una situación de extraordinaria y urgente necesidad que requiere que las nuevas medidas de protección sean aplicables de forma inmediata.

En relación con el principio de seguridad jurídica, la norma es coherente con el resto del ordenamiento jurídico español y con el derecho de la Unión Europea. Las modificaciones introducidas se integran en el marco de derechos laborales y de conciliación y cuidados previsto en el ordenamiento, contribuyendo a dotar de mayor claridad y certeza a la regulación de los permisos y de los derechos de adaptación y reducción de jornada. En particular, la norma resulta coherente con la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La norma es eficiente en tanto que incluye las medidas necesarias para dar cumplimiento a sus objetivos, sin imponer cargas administrativas innecesarias o accesorias a las personas destinatarias de la regulación y procurando una aplicación clara y sencilla de los derechos reconocidos.

En cuanto al principio de transparencia, la norma identifica claramente sus objetivos y ofrece una explicación de las medidas adoptadas en esta exposición de motivos, así como en la memoria del análisis de impacto normativo que la acompaña. No obstante, al tratarse de un real decreto-ley, su tramitación está exenta de los trámites de consulta pública previa y de audiencia e información públicas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª, 17.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, así como de establecimiento de las bases del régimen estatutario de los funcionarios, respectivamente.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de la Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y del Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 24 de noviembre de 2026,

DISPONGO:

Artículo primero. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, que queda redactado como sigue:

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos o que requieran cuidados paliativos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 48 bis.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social».

Dos. Se modifican los apartados 3 y 6 del artículo 37, que quedan redactados como sigue:

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Diez días laborables por duelo en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad y tres días laborables en caso de parientes de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos tres días laborables se ampliarán en dos más cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento por tal motivo.

El ejercicio de este derecho podrá iniciarse, a voluntad de la persona trabajadora, en cualquier momento dentro de las cuatro semanas posteriores a la fecha del fallecimiento.

La negociación colectiva podrá prever que el permiso se utilice, a voluntad de la persona trabajadora, en días discontinuos iniciados dentro del periodo de las cuatro semanas posteriores a la fecha del fallecimiento.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) El día en el que se realice 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, siempre que haya sido designada por la persona que la reciba para acompañarla en ese momento».

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, o que requiera cuidados paliativos.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización o tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave, que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los dieciocho años, si bien podrá extenderse hasta los veintitrés años cuando persistiera el padecimiento del cáncer o enfermedad grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización o tratamiento médico y del cuidado.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en el párrafo anterior, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Excepcionalmente se mantendrá el derecho a la reducción de jornada más allá de los 26 años en aquellos casos en los que la persona causante acredite una discapacidad igual o superior al 65 por ciento, o bien tenga reconocido el grado III de dependencia, siempre que persista la convivencia con la persona beneficiaria y continúen acreditándose las necesidades de cuidado directo, continuo y permanente en los términos y con la acreditación que se exigen en los párrafos anteriores.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

Este derecho podrá ser reconocido a favor de ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, por la misma persona causante, de forma alternativa o simultánea.

En aquellos casos en los que en la misma unidad familiar exista más de una persona a cargo que cumpla con los requisitos previstos, podrá reconocerse el derecho a la reducción de jornada a ambas personas progenitoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, siempre que cada una de ellas cumpla individualmente los requisitos exigidos para la reducción de jornada y se refiera al cuidado de personas distintas.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos anteriores de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género».

Tres. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, que queda redactado como sigue:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante veinte semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y cuatro semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

c) Tres semanas, seis en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de veinte semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y cuatro semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Tres semanas, seis en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito».

Artículo segundo. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se da una nueva redacción al artículo 48, que queda redactado como sigue:

«Artículo 48. *Permisos de los funcionarios públicos.*

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

a bis) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad, diez días hábiles. En el caso de fallecimiento de familiar de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El ejercicio del permiso por fallecimiento podrá iniciarse a voluntad del personal funcionario en cualquier momento dentro de las cuatro semanas posteriores a la fecha del fallecimiento.

El disfrute de este permiso se podrá realizar también de forma discontinua, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, iniciándolo dentro del mismo periodo de referencia de cuatro semanas, a contar desde la fecha del fallecimiento.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente una vez finalizados los periodos previstos en los ordinales 1.º y 2.º de las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 49, incluidas, en su caso, sus ampliaciones.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, así como por requerir cuidados paliativos.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave, y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

n) El día en el que se practique o autoadministre 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, siempre que la persona funcionaria haya sido designada por esta para acompañarla en dicho momento».

Dos. Se da una nueva redacción al artículo 49, que queda redactado como sigue:

«Artículo 49. *Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas del terrorismo y sus familiares directos.*

1. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor: la madre biológica y el progenitor diferente de la madre biológica tendrán derecho cada uno a un permiso de una duración de veinte semanas, que se disfrutarán de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el permiso será de treinta y cuatro semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

El permiso de cada uno de los progenitores por nacimiento se distribuye de la siguiente manera:

1.º Descanso obligatorio: seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Descanso acumulado o interrumpido: once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de cada progenitor, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

3.º Cuidado del menor: tres semanas, seis en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de cada progenitor, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este permiso, constituye un derecho individual de cada progenitor sin que pueda transferirse su ejercicio.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de veinte semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, que se disfrutarán de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora o acogedora, el permiso será de treinta y cuatro semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

El permiso de cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

1.º Descanso obligatorio: seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, que serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2.º Descanso acumulado o interrumpido: once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

3.º Cuidado del menor: tres semanas, seis en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de los adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores temporales o permanentes, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas adoptantes, guardadoras o acogedoras, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los adoptantes, guardadores o acogedores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: no tendrá carácter retribuido y tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, o cuando exista una única persona progenitora en el supuesto de monoparentalidad, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización o tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que requiera cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

No obstante lo anterior, excepcionalmente cuando la persona a cargo se encuentre en situación de gran discapacidad o tenga reconocido el grado III de dependencia que requiera cuidados directos, continuos y permanentes, el derecho a la reducción de jornada podrá prorrogarse más allá de los límites de edad previstos, mientras persista la necesidad de cuidado debidamente acreditada y se mantenga la convivencia con la persona beneficiaria del permiso.

Asimismo, en estos supuestos de especial intensidad asistencial, ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, excepcionalmente podrán compartir el porcentaje de reducción de jornada hasta el máximo de 100% entre las dos personas titulares del permiso, de forma simultánea y proporcional al tiempo de reducción asumido por cada uno de ellos, con independencia de su estado civil, con el fin de favorecer la corresponsabilidad en el cuidado sin verse obligados a renunciar ninguno de ellos a su actividad laboral.

Cuando en una misma unidad familiar exista más de una persona a cargo que cumpla los requisitos previstos para generar este derecho, podrá reconocerse el permiso a ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, siempre que cada una cumpla individualmente los requisitos exigidos y el permiso se refiera al cuidado de personas distintas.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

En los casos de nulidad, separación, divorcio del matrimonio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, este derecho será reconocido a la persona funcionaria progenitora, adoptante, guardadora o acogedora que conviva con la persona enferma, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos. Si ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras tuvieran derecho al permiso, este podrá ser reconocido a favor de la persona determinada de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá el disfrute del permiso a aquella a quien se conceda la custodia del menor y, si esta fuese compartida, a quien la tenga asumida en el periodo correspondiente.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

2. El permiso por nacimiento, y por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, además de lo dispuesto en las letras a) y b) del apartado anterior, se disfrutarán conforme a las siguientes reglas.

1.ª En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, el permiso a que se refieren las letras a) y b) del apartado 1 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras, adoptantes, acogedores o guardadores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, adoptante, acogedora o guardadora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras, adoptantes, acogedoras o guardadoras.

2.ª Las seis semanas de descanso obligatorio previstas en el ordinal 1.º de las letras a) y b) del apartado 1 deberán disfrutarse ininterrumpidas tras el hecho causante y a jornada completa.

Las semanas de descanso acumulado o interrumpido, así como las semanas de cuidado del menor previstas en los ordinales 2.º y 3.º de dichas letras podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

3.ª En el caso del disfrute interrumpido del permiso previsto en los ordinales 2.º y 3.º de las letras a) y b) del apartado 1, se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

4.ª En el caso de las semanas de cuidado del menor a que se refiere el ordinal 3.º de las letras a) y b) del apartado 1, cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, acogedoras o guardadoras, por el mismo sujeto y hecho causante, y el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

5.ª Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6.ª En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, adoptantes, acogedores o guardadores, el otro progenitor, adoptante, acogedor o guardador podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

7.ª El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de las personas funcionarias que disfruten de estos permisos durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

8.ª Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia».

Disposición adicional única. *Adaptación de referencias normativas.*

Las referencias normativas y convencionales al permiso por fallecimiento se entenderán referidas al permiso por duelo en caso de fallecimiento, sin alterar el contenido del derecho.

Disposición transitoria única. *Aplicación de la modificación de los permisos por nacimiento y cuidado de menor y por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento.*

La regulación introducida en el artículo 48.4 y 5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.1.a) y b) y 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respecto de la semana adicional, dos semanas adicionales en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o de permiso por nacimiento y cuidado de menor o por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir de la entrada en vigor de esta norma.

El disfrute de dicha semana o semanas de suspensión de contrato de trabajo o de permiso, así como la prestación económica correspondiente, podrá solicitarse a partir del 1 de marzo de 2027 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho, siendo de aplicación la normativa reguladora del disfrute del periodo de descanso voluntario por nacimiento y cuidado de menor.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.*

Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que queda redactado de la siguiente forma:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y demás normativa de desarrollo, así como por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición final segunda. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

El artículo 177 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

«Artículo 177. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es

guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.1.a) y b) y 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»

Disposición final tercera. *Títulos competenciales.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª, 17.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, así como de establecimiento de las bases del régimen estatutario de los funcionarios, respectivamente.

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado el 24 de noviembre de 2026.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

cve: BOE-A-2026-24700
Verificable en https://www.boe.es