Yolanda Valdeolivas

Reforma de la conciliación: suspensión por nacimiento y cuidado, permisos y jornada

El RDL 42/2026, fue aprobado el 24 de noviembre de 2026 y se publicó en el BOE el 25 de noviembre de 2026. La norma amplía la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y reforma el permiso por fallecimiento. También introduce medidas de conciliación para atender a quienes requieren cuidados paliativos y para acompañar a la persona que recibe la prestación de ayuda para morir.

En el ámbito laboral, la reforma modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET) e introduce ajustes en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). En el ámbito del empleo público, incorpora medidas paralelas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). El preámbulo justifica la urgencia de la reforma por la necesidad de garantizar los cuidados y el acompañamiento en el momento en que se necesitan.

I. Nacimiento y cuidado: veinte semanas por titular y treinta y cuatro en monoparentalidad

Se amplía de diecinueve a veinte semanas la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. En monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora, pasa de treinta y dos a treinta y cuatro. La ampliación se incorpora al periodo flexible hasta los ocho años (arts. 48.4 y 5 ET).

El reparto queda configurado del siguiente modo:

- Seis semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa inmediatamente después del parto o de la resolución o decisión correspondiente.
- Once semanas, veintidós en monoparentalidad, disfrutables hasta los doce meses del menor o dentro de los doce meses siguientes a la resolución o decisión correspondiente.
- Tres semanas, seis en monoparentalidad, disfrutables hasta que el menor cumpla ocho años.

Los bloques voluntarios se disfrutan por semanas acumuladas o interrumpidas. El derecho es individual e intransferible. El disfrute parcial exige acuerdo empresarial y rige preaviso mínimo de quince días. Si ambos titulares trabajan en la misma empresa, cabe limitar la coincidencia por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito (arts. 48.4 y 5 ET).

No se trata de un permiso retribuido a cargo de la empresa, sino de una suspensión contractual con la correspondiente protección de Seguridad Social (art. 177 LGSS).

II. Duelo por fallecimiento: duración según el vínculo familiar y mayor flexibilidad

El permiso retribuido pasa a ser de diez días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad. Para primer grado de afinidad o segundo grado de consanguinidad o afinidad se reconocen tres días laborables, ampliables a cinco por desplazamiento. Esta ampliación no opera sobre el tramo de diez días (art. 37.3.b bis) ET).

Se exige previo aviso y justificación. El inicio puede elegirse dentro de las cuatro semanas posteriores al fallecimiento; la negociación colectiva puede permitir el disfrute discontinuo. No se reconoce, por tanto, un

derecho unilateral general al fraccionamiento. La flexibilidad permite atender actuaciones posteriores al fallecimiento, como el traslado de restos (art. 37.3.b bis) ET y preámbulo, apartado I).

III. Cuidados paliativos: adaptación y reducción de jornada, con efectos distintos

Se reconoce expresamente esta causa para solicitar adaptación de jornada, su distribución o la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia. Comprende cónyuge o pareja de hecho, familiares consanguíneos hasta segundo grado, hijos mayores de doce años incluidos en el precepto y otras personas dependientes convivientes (art. 34.8 ET).

La adaptación debe justificarse y resultar razonable y proporcionada respecto de las necesidades personales y empresariales. Sin regulación colectiva, se negocia durante un máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no existe oposición motivada expresa en plazo. La alternativa o negativa debe comunicarse por escrito y fundarse en razones objetivas (art. 34.8 ET).

Se reconoce asimismo reducción diaria entre un octavo y la mitad, con disminución proporcional del salario, por cuidado directo del cónyuge, pareja o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que requieran cuidados paliativos. No se crea un permiso retribuido general por esta causa (art. 37.6 ET).

IV. Acompañamiento en la ayuda para morir: permiso para el día de la prestación

Se introduce un permiso retribuido el día en que se realice la prestación de ayuda para morir conforme a la LO 3/2021, de 24 de marzo. Exige designación por la persona que recibe la prestación, previo aviso y justificación. No exige parentesco ni cubre todo el proceso asistencial (art. 37.3.i) ET).

V. Entrada en vigor y aplicación de la ampliación por nacimiento

La norma entra en vigor el **26 de noviembre de 2026** (DF quinta). La semana adicional por nacimiento y cuidado, dos en monoparentalidad, solo alcanza a hechos causantes desde esa fecha. Su disfrute y la prestación correspondiente podrán solicitarse desde el **1 de marzo de 2027**, sin nuevo reconocimiento del derecho (DT única).

En el ámbito funcionarial se incorporan medidas paralelas, con reglas propias: el duelo se computa en días hábiles, la ampliación a cinco depende de la distinta localidad y la discontinuidad, de las necesidades del servicio. Se regulan también la reducción por paliativos, el acompañamiento en la ayuda para morir y la ampliación por nacimiento y cuidado (arts. 48.a bis), h) y n) y 49 EBEP).

En definitiva, las empresas deben actualizar sus protocolos y revisar la regulación colectiva del duelo discontinuo. La gestión de solicitudes exige comprobar la causa, el vínculo familiar y las fechas, diferenciando permisos retribuidos, suspensiones con prestación y reducciones salariales, así como la entrada en vigor y la solicitud diferida de la ampliación por nacimiento.

Contacto



Yolanda Valdeolivas

Of Counsel de Laboral, compensación y beneficios

yvaldeolivas@perezllorca.com

T. +34 91 389 01 80

Oficinas

Europe

Barcelona
Brussels
Lisbon
London
Madrid

America

Bogotá
Lima
Mexico City
New York
Medellín
Monterrey

Asia

Abu Dhabi
Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 25 de noviembre de 2026 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

©2026 Pérez-Llorca. Todos los derechos reservados.

App Pérez-Llorca

Todo el contenido jurídico

DISPONIBLE EN Google Play

DISPONIBLE EN App Store

perezllorca.com

