26 DE NOVIEMBRE DE 2026

Novedades en materia de jornada de trabajo a favor de los trabajadores

Se ha publicado en el BOE número 293, de 25 de noviembre de 2026 y con entrada en vigor el 26 de noviembre, el Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre, por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, 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.

Los cambios introducidos se resumen en las siguientes cuestiones.

Adaptación de jornada

Se permite solicitar la adaptación de la jornada para el acompañamiento de familiares de hasta segundo grado, o personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, cuando reciban cuidados paliativos, con independencia de su edad o que puedan o no valerse por si mismos.

Permisos retribuidos

Se establece un doble régimen en caso de fallecimiento, según la persona causante:

10 días laborables	Cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado de consanguinidad.
3 días laborables	Parientes de primer grado de afinidad o de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días se ampliarán en 2 más cuando se necesite hacer un desplazamiento por este motivo.

El ejercicio de este derecho puede iniciarse, a voluntad del trabajador, en cualquier momento dentro de las 4 semanas posteriores a la fecha del fallecimiento.

La negociación colectiva puede prever que el permiso se utilice, a voluntad del trabajador, en días discontinuos iniciados dentro del periodo de las 4 semanas posteriores a la fecha del fallecimiento.

Por tanto, el trabajador puede decidir cuándo disfruta de este permiso, pero el período ha de ser continuado, salvo que se establezca expresamente en convenio colectivo.

Se incluye un permiso para el acompañamiento en caso de prestación de la ayuda para morir, siempre que el trabajador haya sido designado por la persona que recibe esta prestación.

Reducción de jornada

Se regula el derecho a la reducción de jornada, para encargarse del cuidado directo de los colectivos ya establecidos, además de los supuestos de no poderse valer por si mismo, no desempeñando actividad retribuida, cuando requieran cuidados paliativos.

Suspensión del contrato en caso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento

Se amplía a 20 semanas la duración del permiso de nacimiento y cuidados, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento y en caso de monoparentalidad, se amplía hasta las 34 semanas.

El derecho al disfrute de la semana adicional o 2 semanas en el caso de monoparentalidad, sólo se aplica a los nacimientos, adopción, guarda o acogimiento, producidos a partir de 26 de noviembre de 2026, podrá solicitarse a partir del 1 de marzo de 2027 y no requerirá un nuevo reconocimiento del derecho.

Estas situaciones, que han de ser incorporadas a la gestión de los recursos humanos en las empresas, con una cierta complejidad en cuanto a algunos supuestos, por ejemplo, en relación con los cuidados paliativos, son de aplicación inmediata, salvo la duda generada en la ampliación del período de suspensión del contrato de trabajo, postergada a 1 de marzo.