FICHA TÉCNICA · **PDI Laboral, PDI Funcionario, PTGAS Laboral y PTGAS Funcionario**

Nuevos permisos

Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre

Ámbito estatal. Reforma de los arts. 48 y 49 del TREBEP.. **repercute directamente en el régimen de derechos y permisos del personal de las Universidades Públicas**, afectando al:

- **PTGAS funcionario**, por su sometimiento al TREBEP y, en particular, a los artículos 48 y 49 en su nueva redacción.
- **PDI funcionario**, por su condición de personal funcionario de las Universidades Públicas y su sometimiento al régimen jurídico del TREBEP en los términos establecidos por la normativa universitaria.
- **PTGAS laboral**, mediante la aplicación de la legislación laboral, del régimen específico previsto para el personal laboral de las Administraciones Públicas y de la correspondiente normativa universitaria y convencional.
- **PDI laboral**, mediante la aplicación de la LOSU, del Estatuto de los Trabajadores, de los convenios colectivos y, en su caso, de las previsiones del TREBEP que resulten aplicables.

En consecuencia, **las Universidades Públicas deben adaptar sus criterios de gestión de permisos, instrucciones internas, reglamentos y, en su caso, convenios colectivos a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 42/2026**, garantizando que el personal funcionario y laboral pueda ejercer los derechos reconocidos por la nueva legislación.

FECHA DE LA NORMA	PUBLICACIÓN BOE	ENTRADA EN VIGOR
24/11/2026	25/11/2026 - n.º 293	26/11/2026

LO ESENCIAL

- **Duelo:** 10 días hábiles por cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos; 3 o 5 días para el resto de familiares hasta el segundo grado. Se puede iniciar dentro de las 4 semanas siguientes.
- **Ayuda para morir:** nuevo permiso retribuido de 1 día para acompañar a la persona que lo designe, sin exigir parentesco.
- **Cuidados paliativos:** reducción de jornada reconocida expresamente, también para cuidar al cónyuge o pareja de hecho.
- **Nacimiento y adopción:** 20 semanas por titular (34 en familias monoparentales). La semana adicional se podrá pedir desde el 1 de marzo de 2027.
- **Lactancia acumulada:** ya no hay que esperar a disfrutar las semanas de cuidado hasta los 8 años.
- **Hijos con cáncer o enfermedad grave:** acceso en monoparentalidad, sin límite de edad en gran discapacidad o dependencia de grado III y disfrute simultáneo en más supuestos.

1. Entrada en vigor y régimen transitorio (DF 5.ª y DT única; BOE, pp. 159903–159904)

El real decreto-ley entra en vigor el **26 de noviembre de 2026**, fecha desde la que serán aplicables los nuevos permisos y las modificaciones de los existentes, sin perjuicio del régimen transitorio previsto para la ampliación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La semana adicional de estos permisos (dos semanas adicionales en familias monoparentales) será aplicable a los hechos causantes producidos desde el **26 de noviembre de 2026**. No obstante, su disfrute podrá solicitarse a partir del **1 de marzo de 2027**, sin necesidad de un nuevo reconocimiento del derecho. Durante su disfrute, el personal mantiene la plenitud de sus derechos económicos (art. 49.2, regla 7.ª, del TREBEP).

Esta limitación temporal afecta exclusivamente a las semanas adicionales introducidas por el presente real decreto-ley, no al resto de los permisos.

2. Permiso por duelo (art. 48.a bis) del TREBEP; BOE, p. 159896)

Se amplía la duración del permiso por fallecimiento de determinados familiares y se flexibilizan las condiciones para su disfrute. La nueva regulación diferencia expresamente entre el primer grado de consanguinidad y el primer grado de afinidad.

2.1. Duración del permiso

La duración del permiso se determina en función del vínculo o grado de parentesco con la persona fallecida y, en determinados supuestos, de la localidad en la que se produzca el fallecimiento.

Vínculo o grado de parentesco	Ejemplos	Misma localidad	Distinta localidad
Vínculo matrimonial o de pareja de hecho	Cónyuge o pareja de hecho	10 días	10 días
1.er grado de consanguinidad	Padres e hijos	10 días	10 días
1.er grado de afinidad	Suegros, yernos y nueras	3 días	5 días
2.º grado de consanguinidad	Hermanos, abuelos y nietos	3 días	5 días
2.º grado de afinidad	Cuñados, abuelos del cónyuge, etc.	3 días	5 días

Todos los días recogidos en la tabla son hábiles.

2.2. Comparativa con la regulación anterior

Supuesto	Hasta el 25/11/2026	Desde el 26/11/2026
Cónyuge o pareja de hecho	3 o 5 días	10 días
Primer grado de consanguinidad	3 o 5 días	10 días
Primer grado de afinidad	3 o 5 días	3 o 5 días
Segundo grado de consanguinidad	2 o 4 días	3 o 5 días
Segundo grado de afinidad	2 o 4 días	3 o 5 días

Respecto a la regulación básica estatal anterior, se producen los siguientes cambios:

- Se amplía a 10 días hábiles el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos, con independencia de la localidad en la que se produzca el fallecimiento.

- Se mantiene la duración del permiso por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad.
- Se incrementa en un día hábil el permiso por fallecimiento de familiares de segundo grado, tanto de consanguinidad como de afinidad.

2.3. Inicio del disfrute del permiso

El personal podrá elegir la fecha de inicio del permiso dentro de las cuatro semanas siguientes al fallecimiento. Por tanto, no será obligatorio comenzar su disfrute inmediatamente después de producirse el hecho causante.

2.4. Posibilidad de disfrute discontinuo

Se introduce la posibilidad de disfrutar el permiso en días no consecutivos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y que su disfrute se inicie dentro de las cuatro semanas siguientes al fallecimiento. La norma fija un plazo máximo para iniciar el permiso, pero no dice expresamente que su disfrute deba finalizar dentro de esas cuatro semanas. CSIF entiende que no es exigible, aunque es previsible que algunas Administraciones educativas hagan una lectura más restrictiva. Además, el disfrute discontinuo queda condicionado a las necesidades del servicio, lo que en los centros educativos puede limitar su uso en la práctica.

2.5. Cambio de denominación del permiso

La disposición adicional única del real decreto-ley (BOE, p. 159903) establece que las referencias normativas y convencionales al permiso por fallecimiento se entenderán realizadas al nuevo permiso por duelo en caso de fallecimiento**.**

2.6. Fecha de aplicación

- **26 de noviembre de 2026.** La modificación de este permiso no está sujeta al régimen transitorio previsto para la ampliación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- **Fallecimientos anteriores a esa fecha.** El real decreto-ley no prevé régimen transitorio para el permiso por duelo. En principio, la nueva duración se aplica a los fallecimientos producidos desde el 26 de noviembre de 2026; los anteriores se rigen por la regulación previa, aunque el permiso siga en curso en esa fecha.
- **Referencia normativa:** artículo 48.a bis) del TREBEP, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre (BOE, p. 159896); disposición adicional única (p. 159903) y disposición final quinta (p. 159904).

3. Permiso por enfermedad, hospitalización y reducción de jornada por cuidados paliativos (arts. 48.a) y 48.h) del TREBEP; BOE, pp. 159896–159897)

3.1. Permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (art. 48.a); BOE, p. 159896)

Se mantiene la regulación anterior de este permiso, tanto en su duración (cinco o cuatro días hábiles, según el vínculo o grado de parentesco) como en los supuestos que generan el derecho.

La modificación del artículo 48.a) obedece a que el permiso por fallecimiento pasa a regularse de manera independiente en el nuevo artículo 48.a bis).

3.2. Reducción de jornada para el cuidado directo de familiares y por cuidados paliativos (art. 48.h);

BOE, p. 159897)

Se amplían expresamente los supuestos y las personas cuyo cuidado genera el derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente disminución de las retribuciones.

Personas objeto de cuidado	Regulación anterior	Nueva regulación
Familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	Incluidos	Se mantienen
Cónyuge o pareja de hecho	Sin mención expresa	Inclusión expresa
Familiares consanguíneos de la pareja de hecho hasta segundo grado	Sin mención expresa	Inclusión expresa
Personas comprendidas en el precepto que requieran cuidados paliativos	Sin mención específica	Inclusión expresa

El derecho a la reducción de jornada se reconoce para el cuidado directo de las personas indicadas cuando, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismas y no desempeñen una actividad retribuida, así como en los supuestos de cuidados paliativos contemplados en el precepto.

Las principales novedades son:

- La inclusión expresa del cónyuge, la pareja de hecho y los familiares consanguíneos de esta hasta segundo grado.
- El reconocimiento expreso del derecho a la reducción de jornada por cuidados paliativos.

Esta reducción de jornada implica una disminución de las retribuciones. La norma no establece un porcentaje concreto de reducción ni una duración máxima específica para los cuidados paliativos.

3.3. Diferencia entre las reducciones de jornada de los artículos 48.h) y 48.i) del TREBEP

No debe confundirse la reducción de jornada del artículo 48.h) con la reducción de jornada retribuida por enfermedad muy grave de un familiar de primer grado, **regulada en el artículo 48.i), que permanece inalterado.**

Característica	Artículo 48.h)	Artículo 48.i)
Supuesto	Cuidado directo en los supuestos legalmente previstos, incluidos los cuidados paliativos	Enfermedad muy grave de un familiar de primer grado
Retribuciones	Con disminución retributiva	Sin disminución retributiva
Porcentaje de reducción	No se establece un porcentaje específico	Hasta el 50 %
Duración máxima	No se establece un plazo específico	Un mes
Modificado por el RDL 42/2026	Sí	No

3.4. Fecha de aplicación

26 de noviembre de 2026. Estas modificaciones son aplicables desde la entrada en vigor del real decreto-ley y no están sujetas al régimen transitorio previsto para la ampliación del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

Referencia normativa: artículos 48.a) y 48.h) del TREBEP, modificados por el Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre (BOE, pp. 159896–159897). El artículo 48.i) del TREBEP permanece inalterado.

4. Acompañamiento en la prestación de ayuda para morir (art. 48.n); BOE, p. 159898)

Se incorpora un **nuevo permiso retribuido de un día de duración** para el personal que acompañe a una persona durante la prestación de ayuda para morir, regulada en la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia.

4.1. Características del nuevo permiso

Aspecto	Regulación
Duración	Un día
Retribuciones	Íntegras
Fecha de disfrute	El día en que se realice la prestación de ayuda para morir
Requisito	Haber sido designado como acompañante por la persona que recibe la prestación
Grado de parentesco	No se exige
Modalidad de la prestación	Tanto si es administrada por un profesional sanitario como si es autoadministrada por la persona receptora

4.2. Principales novedades

- Se reconoce por primera vez este permiso de forma expresa en el TREBEP.
- **No se exige ningún vínculo familiar ni grado de parentesco** entre el personal y la persona que recibe la prestación.
- El permiso tiene carácter retribuido y no supone una disminución de las retribuciones. Aunque el art. 48.n) no lo dice literalmente, así se desprende de su inclusión entre los permisos del art. 48 y de la exposición de motivos, que habla de acompañar «sin perjuicio económico ni profesional» (BOE, p. 159884).
- Su disfrute se circunscribe al día en que se realiza la prestación.

Por tanto, un docente podrá acogerse a este permiso para acompañar a una persona que no sea familiar suyo, siempre que haya sido designado por esta como acompañante.

4.3. Fecha de aplicación

26 de noviembre de 2026. El permiso será aplicable desde la entrada en vigor del real decreto-ley, sin estar sujeto a ningún régimen transitorio.

Referencia normativa: nuevo artículo 48.n) del TREBEP (BOE, p. 159898) y Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia.

5. Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (arts. 49.1.a) y 49.1.b) del TREBEP; BOE, pp. 159898–159899)

5.1. Ampliación de la duración del permiso

Supuesto	Regulación anterior	Nueva regulación	Incremento
Por cada progenitor, adoptante, guardador o acogedor	19 semanas	**20 semanas**	+1 semana
Familias monoparentales	32 semanas	**34 semanas**	+2 semanas

La ampliación afecta exclusivamente al periodo de permiso que puede disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años. No se modifica la duración del descanso obligatorio ni la del periodo de disfrute durante los primeros doce meses.

5.2. Distribución del permiso

Periodo de disfrute	Por titular	Monoparentalidad
Descanso obligatorio, ininterrumpido y a jornada completa	6 semanas	6 semanas
Periodo de disfrute hasta los doce meses desde el nacimiento, la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento	11 semanas	22 semanas
Periodo de cuidado hasta que el menor cumpla ocho años	**3 semanas**	**6 semanas**
TOTAL	**20 semanas**	**34 semanas**

5.3. Comparativa con la regulación anterior

Periodo	Anterior	Nueva regulación	Anterior monoparental	Nueva monoparental
Descanso obligatorio	6	6	6	6
Primeros doce meses	11	11	22	22
Cuidado hasta los ocho años	2	**3**	4	**6**
Total de semanas	**19**	**20**	**32**	**34**

La principal novedad es el incremento de dos a tres semanas del periodo destinado al cuidado del menor hasta los ocho años y de cuatro a seis semanas en familias monoparentales.

El permiso parental no retribuido de hasta ocho semanas, hasta que el menor cumpla ocho años, se mantiene sin cambios de contenido: únicamente pasa de la letra g) a la letra c) del artículo 49.1 del TREBEP (BOE, p. 159899).

6. Ampliaciones, condiciones de disfrute y derechos durante los permisos por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento (art. 49.2 del TREBEP; BOE, pp. 159902–159903)

6.1. Ampliación del permiso en circunstancias especiales

Circunstancia	Por titular	Familia monoparental
Discapacidad del menor	1 semana adicional	2 semanas adicionales
Nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiple, por cada menor a partir del segundo	1 semana adicional	2 semanas adicionales

En las familias monoparentales, el único titular podrá disfrutar de la totalidad de la ampliación correspondiente.

6.2. Disfrute del permiso a jornada completa o a tiempo parcial

Periodo del permiso	Modalidad de disfrute
Primeras 6 semanas obligatorias	A jornada completa y de forma ininterrumpida
11 semanas (22 en monoparentalidad)	A jornada completa o a tiempo parcial
3 semanas hasta los ocho años del menor (6 en monoparentalidad)	A jornada completa o a tiempo parcial

El disfrute a tiempo parcial está condicionado a las necesidades del servicio y a lo que se determine reglamentariamente.

6.3. Disfrute del permiso en periodos no consecutivos

Una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, el personal podrá distribuir el resto del permiso en diferentes periodos. En caso de disfrute interrumpido, se exigen dos requisitos:

- Preaviso de al menos 15 días para cada periodo solicitado.
- Disfrute por semanas completas.

6.4. Posibilidad de aplazamiento por parte de la Administración

La Administración podrá aplazar el disfrute de las tres semanas destinadas al cuidado del menor hasta los ocho años cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Ambos titulares del permiso prestan servicios en la misma unidad administrativa.
- El permiso se solicita por el mismo menor y hecho causante.
- El periodo solicitado altera seriamente el correcto funcionamiento de dicha unidad.

El aplazamiento deberá ser por un periodo razonable, estar justificado por escrito y producirse después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

Esta previsión permite aplazar el permiso, pero no suprimir el derecho a disfrutarlo.

6.5. Fallecimiento de uno de los titulares del permiso

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, adoptantes, acogedores o guardadores, el otro podrá disfrutar de la totalidad del permiso correspondiente al fallecido o de la parte que le reste por disfrutar.

6.6. Garantías profesionales y económicas durante el permiso

Aspecto	Garantía reconocida
Tiempo de servicio	Se computa como servicio efectivo a todos los efectos.
Retribuciones	Se garantiza la plenitud de los derechos económicos.
Formación	Posibilidad de participar en cursos convocados por la Administración una vez finalizadas las seis semanas obligatorias.
Reincorporación	Derecho a regresar al puesto de trabajo en condiciones no menos favorables.
Mejoras laborales	Derecho a beneficiarse de las mejoras en las condiciones de trabajo que le hubieran correspondido durante su ausencia.

6.7. Alcance de la modificación y fecha de aplicación

El nuevo artículo 49.2 del TREBEP reúne en un único apartado las reglas comunes aplicables a los permisos por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento. Buena parte de estas previsiones ya figuraban en la regulación anterior, por lo que no deben presentarse todas como nuevos derechos.

La nueva regulación será aplicable desde el 26 de noviembre de 2026, sin perjuicio del régimen transitorio correspondiente a las semanas adicionales señaladas en el apartado 5.

Referencia normativa: artículo 49.2 del TREBEP, reglas 1.ª a 8.ª (BOE, pp. 159902–159903).

7. Modificación de las condiciones de disfrute del permiso por lactancia acumulada (art. 48.f) del TREBEP; BOE, p. 159897)

7.1. Novedad introducida

Se modifica el momento a partir del cual puede disfrutarse el permiso por lactancia acumulada en jornadas completas.

Para iniciar su disfrute deberán haber finalizado los siguientes periodos del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

- Las seis semanas de descanso obligatorio.
- Las once semanas correspondientes al periodo de los primeros doce meses (veintidós en familias monoparentales).
- Las ampliaciones que correspondan a dichos periodos.

No será necesario haber disfrutado las tres semanas destinadas al cuidado del menor hasta los ocho años (seis en familias monoparentales) para iniciar el permiso por lactancia acumulada.

7.2. Comparativa con la regulación anterior

Aspecto	Regulación anterior	Nueva regulación
Inicio de la lactancia acumulada	Tras finalizar el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento	Tras finalizar los tramos obligatorio y voluntario correspondientes al primer año, incluidas sus ampliaciones
Semanas retribuidas de cuidado del menor hasta los ocho años	No se contemplaba expresamente su exclusión como requisito previo	No es necesario haberlas disfrutado

Esta modificación permite reservar las semanas retribuidas destinadas al cuidado del menor hasta los ocho años para disfrutarlas posteriormente, sin retrasar el disfrute de la lactancia acumulada.

No se modifica la duración del permiso por lactancia, sino las condiciones para iniciar su disfrute en la modalidad acumulada.

7.3. Fecha de aplicación

26 de noviembre de 2026. Esta modificación no está sujeta al régimen transitorio del real decreto-ley.

Referencia normativa: artículo 48.f) del TREBEP (BOE, p. 159897).

8. Ampliación del permiso por cuidado de hijos con cáncer u otra enfermedad grave (art. 49.1.e) del TREBEP; BOE, pp. 159900–159901)

8.1. Características generales del permiso

Se mantiene el derecho a una reducción de, al menos, la mitad de la jornada laboral, con percepción íntegra de las retribuciones, cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos para el cuidado directo, continuo y permanente de la persona afectada por cáncer u otra enfermedad grave durante la hospitalización o el tratamiento continuado, con acreditación de la necesidad de cuidado mediante el correspondiente informe sanitario.

La nueva regulación contempla expresamente las familias monoparentales y amplía la protección en situaciones que requieren cuidados de especial intensidad.

8.2. Reconocimiento expreso del permiso en familias monoparentales (BOE, p. 159900)

La nueva redacción contempla expresamente el supuesto de monoparentalidad, permitiendo el acceso a este permiso cuando exista un único progenitor y se cumplan los restantes requisitos.

En las familias con dos progenitores se mantiene el requisito de que ambos trabajen.

8.3. Ampliación excepcional del permiso más allá de los límites de edad (BOE, pp. 159900–159901)

Circunstancias de la persona objeto de cuidado	Regulación anterior	Nueva regulación
Cáncer u otra enfermedad grave, en los supuestos legalmente previstos	Hasta los 23 años	Se mantiene
Discapacidad igual o superior al 65 %, acreditada antes de cumplir los 23 años	Hasta los 26 años	Se mantiene
Gran discapacidad o dependencia de grado III que requiera cuidados directos, continuos y permanentes	Sin previsión específica de prolongación más allá de los límites anteriores	Posibilidad de superar los límites de edad

La ampliación excepcional podrá mantenerse mientras persista la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, debidamente acreditada, junto con la gran discapacidad o la dependencia reconocida de grado III, y se mantenga la convivencia con la persona objeto de cuidado.

La principal novedad es que, en estos supuestos excepcionales, no se establece un límite máximo de edad.

8.4. Reducción de jornada retribuida compartida por ambos progenitores para el cuidado de una misma persona en supuestos excepcionales (BOE, p. 159901)

En los supuestos de especial intensidad asistencial asociados a gran discapacidad o dependencia de grado III, ambos titulares podrán compartir excepcionalmente la reducción de jornada de manera simultánea, hasta alcanzar conjuntamente un máximo del 100 %, de forma proporcional al tiempo de reducción de jornada asumido por cada uno, con independencia de su estado civil.

La novedad consiste en permitir que ambos titulares compartan simultáneamente la reducción de jornada retribuida para el cuidado de una misma persona en los supuestos excepcionales previstos.

8.5. Reducciones de jornada retribuidas simultáneas para el cuidado de personas distintas de una misma unidad familiar (BOE, p. 159901)

El nuevo artículo **49.1.e) contempla expresamente el supuesto siguiente:**

"Cuando en una misma unidad familiar exista más de una persona a cargo que cumpla los requisitos previstos para generar este derecho".

En estos casos, podrá reconocerse el permiso a ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, siempre que cada uno cumpla individualmente los requisitos establecidos y que cada permiso corresponda al cuidado de una persona distinta.

La novedad permite que ambos progenitores disfruten simultáneamente del permiso con retribuciones íntegras cuando cada uno se encargue del cuidado de una persona distinta de la misma unidad familiar y reúna los requisitos exigidos.

Cuando ambos titulares presten servicios en el mismo órgano o entidad, la Administración podrá limitar el ejercicio simultáneo del permiso por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

8.6. Régimen retributivo: regla general y nuevas excepciones (BOE, pp. 159900–159901)

Supuesto	Régimen retributivo
Un único titular disfruta del permiso y cumple los requisitos	Retribuciones íntegras
Ambos titulares solicitan la reducción para cuidar a la misma persona, fuera de los supuestos excepcionales	Solo uno podrá percibir las retribuciones íntegras o la prestación equivalente. El otro podrá disfrutar de la reducción con disminución retributiva.
Supuestos excepcionales de gran discapacidad o dependencia de grado III	Posibilidad de compartir simultáneamente la reducción retribuida hasta un máximo conjunto del 100 %.
Ambos titulares cuidan a personas distintas de la misma unidad familiar	Posibilidad de disfrutar simultáneamente del permiso con retribuciones íntegras, si ambos cumplen los requisitos.

Se mantiene, por tanto, la regla general que impide que ambos titulares perciban simultáneamente las retribuciones íntegras o la prestación equivalente por el cuidado de una misma persona y por el mismo hecho causante, con las excepciones introducidas por la reforma.

8.7. Fecha de aplicación

26 de noviembre de 2026. Estas modificaciones son aplicables desde la entrada en vigor del real decreto-ley y no están sujetas al régimen transitorio previsto para la ampliación del permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

Referencia normativa: artículo 49.1.e) del TREBEP, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 42/2026, de 24 de noviembre (BOE, pp. 159900–159901).

9. Aplicación al PDI Laboral, PDI Funcionario, PTGAS Laboral y PTGAS Funcionario de las Universidades Públicas (DF 3.ª y DF 5.ª; BOE, p. 159904)

Las modificaciones del TREBEP se dictan al amparo de la competencia estatal establecida en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española y afectan al régimen de permisos del personal de las **Universidades Públicas que** debe aplicar de oficio las mejoras de los permisos.

La entrada en vigor del real decreto-ley se establece el 26 de noviembre de 2026, sin perjuicio del régimen transitorio previsto para la ampliación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

El real decreto-ley no establece un procedimiento ni un plazo específico para la adaptación de la normativa, los manuales o las instrucciones autonómicas en materia de permisos y licencias.

Fuente oficial: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-24700