

**Cristina Redondo, abogada laboralista, sobre los nuevos permisos por nacimiento:
"Ya no tienes que usar todo el permiso justo después del parto o la adopción"**

**Cristina Redondo, abogada laboralista, sobre los nuevos permisos por nacimiento:
"Ya no tienes que usar todo el permiso justo después del parto o la adopción"**

Desde el 1 de enero pueden solicitarse los nuevos permisos a los que pueden acogerse las madres y los padres para el cuidado de sus hijos. La experta explica todo lo que hay que saber.

Este 2026 se ha estrenado con importantes cambios en lo que a conciliación familiar se refiere, pues desde el 1 de enero se pueden solicitar dos semanas más por nacimiento y cuidado del bebé hasta que este cumpla 8 años. Dos semanas que, además, son retribuidas. ¿Pero qué ocurre con las 8 semanas de permiso por cuidado de los hijos que Bruselas exige que sean retribuidas y que, a día de hoy, en España no lo son? Nos lo explica la abogada laboralista Cristina Redondo, del despacho RZS Abogados, quien resuelve todas las dudas acerca de los nuevos permisos a los que madres y padres pueden acogerse.

¿En qué consiste el permiso parental que cuenta con dos semanas más para el cuidado de los hijos?

Lo que tenemos ahora es una ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor, que pasa de 16 a 19 semanas retribuidas para cada progenitor. De estas 19 semanas, dos son especialmente flexibles porque están pensadas específicamente para el cuidado del menor y pueden disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla 8 años.

Es decir, ya no tienes que usar todo el permiso justo después del parto o la adopción. Puedes reservar estas dos semanas —cuatro en el caso de familias monoparentales— para cuando realmente las necesites: la adaptación al colegio, una enfermedad del niño o cualquier momento importante en sus primeros años de vida.

Este permiso ya no es solo "por nacimiento", sino "por nacimiento y cuidado de menor", lo que refleja que no se trata únicamente de recuperarse del parto, sino de estar presente en los primeros años de vida del bebé.

Cristina Redondo, abogada laboralista

La distribución queda así:

- **6 semanas obligatorias justo después del nacimiento** (a jornada completa)
- **11 semanas que puedes distribuir como quieras** durante el primer año del bebé
- **2 semanas adicionales flexibles** hasta los 8 años del menor

¿Es retribuido? ¿O se trata de semanas de suspensión de empleo y sueldo?

Sí, **estas 19 semanas están completamente retribuidas**. Concretamente, cobras el 100% de tu base reguladora a través de la prestación de la Seguridad Social. Esto significa que no pierdes dinero por disfrutar de este permiso.

Es importante no confundir esto con **el permiso parental de 8 semanas**, que es otra figura diferente y que, lamentablemente, no está retribuido según la legislación española actual. Pero de eso hablaremos más adelante, porque tiene su *miga* legal.

¿Quiénes pueden solicitarlo?

Puede solicitarlo cualquier progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, independientemente de su género. **Es un derecho individual e intransferible: cada uno tiene sus 19 semanas y no puede cedérselas al otro.**

Los requisitos básicos son:

- **Estar en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social** al inicio de cada periodo de descanso
- **Tener cubierto un periodo mínimo de cotización** (aunque existe un subsidio para quienes no lleguen a ese mínimo)
- **Aplicable tanto a nacimientos biológicos como a adopciones, guardas con fines de adopción y acogimientos**

Y una novedad importante: **las familias monoparentales tienen derecho a 32 semanas en lugar de 19**, para compensar que no hay un segundo progenitor que también disfrute del permiso.

¿Cómo solicitarlo?

La solicitud se realiza directamente a través de la Seguridad Social. Puedes hacerlo:

- **Online:** a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social con certificado digital o Cl@ve
- **Presencialmente:** en cualquier oficina de la Seguridad Social (con cita previa)
- **Por teléfono:** llamando al 901 166 565

Es importante **comunicar a la empresa tu intención de disfrutar el permiso** con al menos 15 días de antelación, especificando las fechas.

Para las dos semanas flexibles que puedes usar hasta los 8 años del menor, la solicitud es la misma, pero recuerda que puedes pedir las cuando las necesites, siempre con ese preaviso de 15 días.

¿En qué consiste el nuevo permiso por nacimiento?

El nuevo permiso por nacimiento es, en esencia, la ampliación de 16 a 19 semanas retribuidas que hemos comentado. Pero lo verdaderamente novedoso es que ahora tiene un enfoque más flexible y corresponsable.

La filosofía detrás de este cambio es clara: queremos **que ambos progenitores participen por igual en el cuidado de sus hijos**, y que puedan hacerlo sin renunciar a su sueldo ni a su carrera profesional. Por eso, las semanas son iguales, intransferibles y retribuidas al 100%.

Además, **este permiso ya no es solo "por nacimiento", sino "por nacimiento y cuidado de menor"**, lo que refleja que no se trata únicamente de recuperarse del parto, sino de estar presente en los primeros años de vida del bebé.

La filosofía detrás de este cambio es clara: queremos que ambos progenitores participen por igual en el cuidado de sus hijos, y que puedan hacerlo sin renunciar a su sueldo ni a su carrera profesional.

Cristina Redondo, abogada laboralista

¿Cuándo se puede disfrutar?

Aquí es donde está la flexibilidad:

Las 6 semanas obligatorias: deben disfrutarse inmediatamente después del parto (o de la resolución judicial de adopción), de forma ininterrumpida y a jornada completa. Esto es especialmente importante para la madre biológica, que necesita **tiempo de recuperación física**.

Las 11 semanas siguientes: puedes distribuirlas como quieras durante el primer año del bebé. Puedes tomarlas de golpe, dividir las por semanas, **incluso combinarlas con jornada parcial si llegas a un acuerdo con tu empresa**. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha prevista de parto.

Las 2 semanas de cuidado parental: estas son las más flexibles. Puedes usarlas hasta que el menor cumpla 8 años, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida.

¿Cómo solicitarlo?

El procedimiento es el mismo que hemos explicado anteriormente: **solicitud a la Seguridad Social** (online, presencial o telefónica) y **comunicación previa a la empresa con 15 días de antelación**.

Un detalle importante: **no necesitas solicitar todo el permiso de una vez**. Puedes ir solicitando las diferentes fases según las necesites, siempre respetando esos 15 días de preaviso.

Y si tu hijo o hija tiene alguna discapacidad, o si hay [parto múltiple](#), el permiso se amplía en dos semanas más (una para cada progenitor).

En cuanto al permiso parental de 8 semanas, desde Bruselas se exige que sea retribuido y, sin embargo, en España los progenitores pueden acogerse a él, pero sin cobrar su salario. ¿Hay previsión de que esto cambie este año?

Esta es **la gran asignatura pendiente de la conciliación en España**, y un auténtico rompecabezas jurídico. Efectivamente, la Directiva Europea 2019/1158 exige que los Estados miembros garanticen al menos 8 semanas de permiso parental retribuido. Sin embargo, **España incorporó este permiso de 8 semanas en 2023, pero sin retribución**: se configura como una suspensión del contrato sin derecho a salario.

La posición del Gobierno español es que ya cumple con la Directiva porque, si sumas [otros permisos retribuidos que tenemos](#) (como el de lactancia acumulado y las semanas adicionales del permiso de nacimiento), llegas a esas 8 semanas exigidas por

Bruselas. La normativa europea permite esta "cláusula pasarela", es decir, **computar diferentes permisos familiares para alcanzar el mínimo.**

De hecho, con **la ampliación a 19 semanas que acaba de entrar en vigor**, el Gobierno considera que ya ha completado íntegramente la transposición de la Directiva. Por tanto, no hay previsión inmediata de que el permiso parental de 8 semanas pase a estar retribuido como figura independiente.

Sin embargo, el Gobierno sí se ha comprometido a **ampliar hasta las 20 semanas el bloque global de permisos en el futuro**, aunque sin concretar plazos.

Muchos trabajadores acuden a la justicia para reclamar su sueldo proporcional a esas 8 semanas. ¿Es esta una vía real para obtener la retribución económica reconocida por la legislación europea? ¿Lo consiguen todas aquellas personas que acuden a la vía judicial?

Aquí está el quid de la cuestión, y la respuesta es: depende del juez que te toque.

Hemos visto **dos líneas jurisprudenciales completamente opuestas**: por un lado, tenemos sentencias favorables a los trabajadores, como la pionera del Juzgado de lo Social nº1 de Barcelona de junio de 2025. Este juez aplicó directamente la Directiva Europea, considerando que España no la había transpuesto correctamente. Su argumento: si la normativa europea es clara y España no la ha implementado bien, los ciudadanos pueden invocarla directamente ante los tribunales. **Esta sentencia reconoció el derecho a cobrar el salario completo durante las 8 semanas**, y además es firme (no recurrible).

Otras sentencias de juzgados de lo social han seguido esta línea, especialmente en el ámbito de la Administración Pública.

Por otro lado, **la Audiencia Nacional dictó una sentencia en septiembre de 2025 con el criterio contrario**: considera que el permiso parental no debe ser retribuido porque España ya cumple con la Directiva a través de otros permisos retribuidos que ya existen. Según esta interpretación, no hay incumplimiento normativo y, por tanto, las empresas no están obligadas a pagar.

Entonces, ¿qué pasa si reclamas? Pues que no hay garantía de éxito. **Algunos trabajadores lo han conseguido, otros no.** Depende de el tribunal que conozca tu caso y la calidad de la argumentación jurídica.

Desde el 1 de enero pueden solicitarse los nuevos permisos a los que pueden acogerse las madres y los padres para el cuidado de sus hijos. La experta explica todo lo que hay que saber.

Este 2026 se ha estrenado con importantes cambios en lo que a conciliación familiar se refiere, pues desde el 1 de enero se pueden solicitar dos semanas más por nacimiento y cuidado del bebé hasta que este cumpla 8 años. Dos semanas que, además, son retribuidas. ¿Pero qué ocurre con las 8 semanas de permiso por cuidado de los hijos que Bruselas exige que sean retribuidas y que, a día de hoy, en España no lo son? Nos lo explica la abogada laboralista Cristina Redondo, del despacho RZS Abogados, quien

resuelve todas las dudas acerca de los nuevos permisos a los que madres y padres pueden acogerse.

¿En qué consiste el permiso parental que cuenta con dos semanas más para el cuidado de los hijos?

Lo que tenemos ahora es una ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor, que pasa de 16 a 19 semanas retribuidas para cada progenitor. De estas 19 semanas, dos son especialmente flexibles porque están pensadas específicamente para el cuidado del menor y pueden disfrutarse hasta que el hijo o hija cumpla 8 años.

Es decir, ya no tienes que usar todo el permiso justo después del parto o la adopción. Puedes reservar estas dos semanas —cuatro en el caso de familias monoparentales— para cuando realmente las necesites: la adaptación al colegio, una enfermedad del niño o cualquier momento importante en sus primeros años de vida.

Este permiso ya no es solo "por nacimiento", sino "por nacimiento y cuidado de menor", lo que refleja que no se trata únicamente de recuperarse del parto, sino de estar presente en los primeros años de vida del bebé.

Cristina Redondo, abogada laboralista

La distribución queda así:

- **6 semanas obligatorias justo después del nacimiento** (a jornada completa)
- **11 semanas que puedes distribuir como quieras** durante el primer año del bebé
- **2 semanas adicionales flexibles** hasta los 8 años del menor

¿Es retribuido? ¿O se trata de semanas de suspensión de empleo y sueldo?

Sí, **estas 19 semanas están completamente retribuidas**. Concretamente, cobras el 100% de tu base reguladora a través de la prestación de la Seguridad Social. Esto significa que no pierdes dinero por disfrutar de este permiso.

Es importante no confundir esto con **el permiso parental de 8 semanas**, que es otra figura diferente y que, lamentablemente, no está retribuido según la legislación española actual. Pero de eso hablaremos más adelante, porque tiene su *miga* legal.

¿Quiénes pueden solicitarlo?

Puede solicitarlo cualquier progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor, independientemente de su género. **Es un derecho individual e intransferible: cada uno tiene sus 19 semanas y no puede cedérselas al otro.**

Los requisitos básicos son:

- **Estar en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social** al inicio de cada periodo de descanso
- **Tener cubierto un periodo mínimo de cotización** (aunque existe un subsidio para quienes no lleguen a ese mínimo)
- **Aplicable tanto a nacimientos biológicos como a adopciones, guardas con fines de adopción y acogimientos**

Y una novedad importante: **las familias monoparentales tienen derecho a 32 semanas en lugar de 19**, para compensar que no hay un segundo progenitor que también disfrute del permiso.

¿Cómo solicitarlo?

La solicitud se realiza directamente a través de la Seguridad Social. Puedes hacerlo:

- **Online:** a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social con certificado digital o Cl@ve
- **Presencialmente:** en cualquier oficina de la Seguridad Social (con cita previa)
- **Por teléfono:** llamando al 901 166 565

Es importante **comunicar a la empresa tu intención de disfrutar el permiso** con al menos 15 días de antelación, especificando las fechas.

Para las dos semanas flexibles que puedes usar hasta los 8 años del menor, la solicitud es la misma, pero recuerda que puedes pedir las cuando las necesites, siempre con ese preaviso de 15 días.

¿En qué consiste el nuevo permiso por nacimiento?

El **nuevo permiso por nacimiento** es, en esencia, la ampliación de 16 a 19 semanas retribuidas que hemos comentado. Pero lo verdaderamente novedoso es que ahora tiene un enfoque más flexible y corresponsable.

La filosofía detrás de este cambio es clara: queremos **que ambos progenitores participen por igual en el cuidado de sus hijos**, y que puedan hacerlo sin renunciar a su sueldo ni a su carrera profesional. Por eso, las semanas son iguales, intransferibles y retribuidas al 100%.

Además, **este permiso ya no es solo "por nacimiento", sino "por nacimiento y cuidado de menor"**, lo que refleja que no se trata únicamente de recuperarse del parto, sino de estar presente en los primeros años de vida del bebé.

La filosofía detrás de este cambio es clara: queremos que ambos progenitores participen por igual en el cuidado de sus hijos, y que puedan hacerlo sin renunciar a su sueldo ni a su carrera profesional.

Cristina Redondo, abogada laboralista

¿Cuándo se puede disfrutar?

Aquí es donde está la flexibilidad:

Las 6 semanas obligatorias: deben disfrutarse inmediatamente después del parto (o de la resolución judicial de adopción), de forma ininterrumpida y a jornada completa. Esto es especialmente importante para la madre biológica, que necesita **tiempo de recuperación física**.

Las 11 semanas siguientes: puedes distribuirlas como quieras durante el primer año del bebé. Puedes tomarlas de golpe, dividir las por semanas, **incluso combinarlas con jornada parcial si llegas a un acuerdo con tu empresa**. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha prevista de parto.

Las 2 semanas de cuidado parental: estas son las más flexibles. Puedes usarlas hasta que el menor cumpla 8 años, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida.

¿Cómo solicitarlo?

El procedimiento es el mismo que hemos explicado anteriormente: **solicitud a la Seguridad Social** (online, presencial o telefónica) y **comunicación previa a la empresa con 15 días de antelación**.

Un detalle importante: **no necesitas solicitar todo el permiso de una vez**. Puedes ir solicitando las diferentes fases según las necesites, siempre respetando esos 15 días de preaviso.

Y si tu hijo o hija tiene alguna discapacidad, o si hay [parto múltiple](#), el permiso se amplía en dos semanas más (una para cada progenitor).

En cuanto al permiso parental de 8 semanas, desde Bruselas se exige que sea retribuido y, sin embargo, en España los progenitores pueden acogerse a él, pero sin cobrar su salario. ¿Hay previsión de que esto cambie este año?

Esta es **la gran asignatura pendiente de la conciliación en España**, y un auténtico rompecabezas jurídico. Efectivamente, la Directiva Europea 2019/1158 exige que los Estados miembros garanticen al menos 8 semanas de permiso parental retribuido. Sin embargo, **España incorporó este permiso de 8 semanas en 2023, pero sin retribución**: se configura como una suspensión del contrato sin derecho a salario.

La posición del Gobierno español es que ya cumple con la Directiva porque, si sumas [otros permisos retribuidos que tenemos](#) (como el de lactancia acumulado y las semanas adicionales del permiso de nacimiento), llegas a esas 8 semanas exigidas por Bruselas. La normativa europea permite esta "cláusula pasarela", es decir, **computar diferentes permisos familiares para alcanzar el mínimo**.

De hecho, con **la ampliación a 19 semanas que acaba de entrar en vigor**, el Gobierno considera que ya ha completado íntegramente la transposición de la Directiva. Por tanto, no hay previsión inmediata de que el permiso parental de 8 semanas pase a estar retribuido como figura independiente.

Sin embargo, el Gobierno sí se ha comprometido a **ampliar hasta las 20 semanas el bloque global de permisos en el futuro**, aunque sin concretar plazos.

Muchos trabajadores acuden a la justicia para reclamar su sueldo proporcional a esas 8 semanas. ¿Es esta una vía real para obtener la retribución económica reconocida por la legislación europea? ¿Lo consiguen todas aquellas personas que acuden a la vía judicial?

Aquí está el quid de la cuestión, y la respuesta es: depende del juez que te toque.

Hemos visto **dos líneas jurisprudenciales completamente opuestas**: por un lado, tenemos sentencias favorables a los trabajadores, como la pionera del Juzgado de lo Social nº1 de Barcelona de junio de 2025. Este juez aplicó directamente la Directiva Europea, considerando que España no la había transpuesto correctamente. Su argumento: si la normativa europea es clara y España no la ha implementado bien, los

ciudadanos pueden invocarla directamente ante los tribunales. **Esta sentencia reconoció el derecho a cobrar el salario completo durante las 8 semanas**, y además es firme (no recurrible).

Otras sentencias de juzgados de lo social han seguido esta línea, especialmente en el ámbito de la Administración Pública.

Por otro lado, **la Audiencia Nacional dictó una sentencia en septiembre de 2025 con el criterio contrario**: considera que el permiso parental no debe ser retribuido porque España ya cumple con la Directiva a través de otros permisos retribuidos que ya existen. Según esta interpretación, no hay incumplimiento normativo y, por tanto, las empresas no están obligadas a pagar.

Entonces, ¿qué pasa si reclamas? Pues que no hay garantía de éxito. **Algunos trabajadores lo han conseguido, otros no**. Depende de el tribunal que conozca tu caso y la calidad de la argumentación jurídica.