



**Prestaciones por
Nacimiento.es**

— GUÍA · DERECHOS LABORALES · 2026

Embarazada, de permiso o de vuelta al trabajo: *lo que la empresa no puede hacerte*

Despido, riesgo durante el embarazo, vacaciones, vuelta a tu puesto y
cómo reclamar a tiempo.

Con calculadora de plazos.

● EDICIÓN 2026 · ACTUALIZADA EL 10 DE OCTUBRE DE 2026

Escrita por el equipo de *Prestaciones por Nacimiento*

Más de 2.400 familias desde abril de 2024 · 770 reseñas en Google

 QUÉ VAS A ENCONTRAR

Índice

Léela del tirón o ve directa al capítulo que te haga falta. *Cada uno se entiende solo.*

01	Tres cifras que te protegen	3
02	Tus plazos, con tus fechas	4
03	Durante el embarazo	5
04	Durante el permiso por nacimiento	6
05	Tus derechos después de la baja maternal: la vuelta al trabajo	7
06	Despido embarazada o de baja: si la empresa se pasa de la raya	8
07	Seis detalles que marcan la diferencia	9
08	Preguntas frecuentes	10
	Cómo lo hacemos nosotras	12

Esta guía también vive en la web

Allí se ajusta sola a tu caso y tiene las calculadoras: pones tus fechas y te dice hasta cuándo llega cada tramo. Este PDF es para tenerla a mano y enseñársela a tu pareja o a tu empresa.

prestacionespornacimiento.es/guias/derechos-laborales



¿Vas con prisa? Lo hacemos nosotras desde 19,90 €

Los servicios, el precio y cómo pedirlo con un toque, en la página

12

01 **LO ESENCIAL, DE UN VISTAZO**

Tres cifras que te protegen

La ley te protege **más de lo que crees**, pero solo si conoces tus derechos y actúas a tiempo. Estas tres cifras son las que más familias se saltan por no saberlas.

PARA RECLAMAR UN DESPIDO**20**

días hábiles. Pasados, se pierde el derecho

PROTECCIÓN TRAS EL PARTO**12**

meses: el despido sigue siendo nulo

RIESGO EN EL EMBARAZO**100%**

de tu base, pagado por la Seguridad Social

02 LO PRIMERO DE TODO

Tus plazos, con tus fechas

El despido de una embarazada, de una trabajadora de permiso o de una madre que ha vuelto hace menos de un año es **nulo** salvo que la empresa demuestre una causa que no tenga nada que ver. Pero para que un juez lo declare tienes **20 días hábiles** desde el despido. Calcula hasta cuándo estás protegida y, si ya ha pasado algo, cuánto te queda para actuar.



Calculadora de plazos

En la versión web de esta guía tienes la calculadora: pones tus fechas o tu sueldo y te da el resultado al momento. prestacionespornacimiento.es/guias/derechos-laborales

Orientativo. Descontamos sábados, domingos y los festivos comunes a toda España. Los festivos de tu comunidad solo pueden darte **algún día más**, nunca menos; aun así, no lo apures.

LA DIFERENCIA QUE LO CAMBIA TODO

Despido nulo no es despido improcedente

Un despido **improcedente** se arregla con una indemnización. Un despido **nulo** se arregla volviendo a tu puesto: la empresa tiene que **readmitirte y pagarte todos los sueldos** desde el día del despido hasta que vuelves. Y no hace falta demostrar que te despidieron por el embarazo, ni siquiera que la empresa lo supiera: basta con que estuvieras embarazada, de permiso o dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento.

¿Te han despedido o te han cambiado las condiciones al volver?

Los 20 días corren desde el primero. Nos cuentas qué ha pasado, **nuestro equipo legal revisa tus papeles** y te decimos si merece la pena reclamar y cómo, antes de que se acabe el plazo.

Que revisen mi caso

Videollamada y escrito a medida

69,90 €

Que reclaméis por mí

Presentamos, negociamos y reclamamos

149,90 €

Toca un botón: se añade al carrito y solo queda pagar. *El precio se ve antes de pagar.*

03 PRIMER MOMENTO

Durante el embarazo

Ninguna norma te obliga a decir en el trabajo que estás embarazada, ni en la entrevista ni durante el contrato. Ahora bien, **comunicarlo por escrito te conviene** en cuanto quieras ejercer algún derecho, y deja constancia indiscutible de la fecha. Hazlo por correo electrónico y guarda copia.

Lo que puedes hacer

- **Ir a las revisiones y a la preparación al parto en horas de trabajo**, con sueldo. Solo tienes que avisar y traer después el justificante de la cita.
- **Pedir que adapten tu puesto** si supone un riesgo (cargas, turnos de noche, productos químicos, estar de pie muchas horas). Si no se puede adaptar, deben cambiarte de puesto manteniendo el sueldo.
- **Pasar a la prestación de riesgo durante el embarazo** si tampoco hay un puesto compatible. Lo vemos justo debajo.
- **Coger la baja médica** si el embarazo se complica (amenaza de parto prematuro, reposo, hiperémesis). Esa la da tu médico de cabecera y es una baja normal. Si estando de baja se te acaba el contrato, la sigues cobrando por [pago directo, y te lo pedimos nosotras](#).

Lo que no te pueden hacer

- **Despedirte**. El despido es nulo salvo causa demostrada y ajena al embarazo (artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores). También el despido objetivo.
- **Echarte en el periodo de prueba** por el embarazo: la ley lo declara nulo igual que el despido.
- **No renovarte un contrato temporal** cuando la causa real es el embarazo: se puede impugnar.
- **Bajarte el sueldo, quitarte funciones o cambiarte de turno** por estar embarazada: es una modificación que puedes reclamar en los mismos 20 días.



La prestación de riesgo durante el embarazo, en cuatro ideas

No es una baja médica: la da la mutua de tu empresa (o el INSS), no tu médico, y no consume días de nada. **Cobras el 100 % de tu base reguladora** hasta el día en que empieza el permiso por nacimiento. **Si eres autónoma** también existe, y mientras la cobras tu cuota de autónoma queda bonificada al 100 %. **Si tu contrato termina mientras la cobras**, la prestación se acaba con él: pides el paro y, cuando nazca el bebé, el paro se pausa y cobras la prestación por nacimiento del INSS; al terminarla, retomas el paro donde lo dejaste.

04 **SEGUNDO MOMENTO**

Durante el permiso por nacimiento

Son **17 semanas** para cada progenitor (las 6 primeras obligatorias y seguidas), a usar hasta que el bebé cumple 12 meses, más 2 semanas hasta que cumple 8 años. Las paga la Seguridad Social al 100 % de tu base reguladora. Mientras estás de permiso, **tu contrato sigue vivo**: acumulas antigüedad, te aplican las subidas de sueldo y el despido sigue siendo nulo.

LA DUDA QUE MÁS NOS LLEGA

Las vacaciones no se pierden, y el orden importa

Si tu permiso coincide con tus vacaciones, las disfrutas después, **aunque haya terminado el año** al que correspondían (artículo 38.3 del Estatuto). La empresa no puede fijártelas sola: se acuerdan. Y el orden que casi siempre funciona mejor es este: **permiso por nacimiento** → **lactancia acumulada** → **vacaciones pendientes**. Así alargas el tiempo con el bebé sin gastar un solo día que no sea tuyo. Lo tienes paso a paso, con checklist y calculadora, en la [guía de vacaciones y bajas](#).



¿Qué día vuelves de verdad al trabajo?

En la versión web de esta guía tienes la calculadora: pones tus fechas o tu sueldo y te da el resultado al momento. prestacionespornacimiento.es/guias/derechos-laborales

Cuenta de lunes a viernes y descuenta festivos nacionales. Si trabajas fines de semana o tu convenio cuenta las vacaciones en días naturales, las fechas cambian. [Cuántos días de lactancia acumulada te salen, lo calculas aquí](#).

Tus derechos después de la baja maternal: la vuelta al trabajo

Es el momento en el que más despidos "por reestructuración" vemos y en el que **más reclamaciones se ganan**. Estos son tus derechos al volver:

Tu puesto y tu protección

- **Vuelves a tu puesto** (o a uno equivalente), con el mismo sueldo, horario y funciones. Un cambio de centro, turno o tareas "porque has estado fuera" se puede impugnar.
- **El despido sigue siendo nulo** hasta que el bebé cumple 12 meses, con el mismo plazo de 20 días hábiles para reclamar.
- **La protección también cubre** a quien ha pedido reducción, adaptación de jornada, lactancia o excedencia, mientras dure.

Tu tiempo

- **Adaptar la jornada sin reducirla ni cobrar menos** (artículo 34.8): horario, distribución, teletrabajo. La empresa tiene que negociarlo y contestarte por escrito en **15 días**; si se niega, debe justificarlo con razones objetivas.
- **Reducir la jornada** entre un octavo y la mitad hasta que el peque cumple 12 años. La empresa no puede negarse; solo discutir el horario concreto.
- **Lactancia acumulada y excedencia**, con reserva de tu puesto el primer año. Las tres cosas, con calculadora y escrito ya redactado, en la [guía de conciliación](#).

SI NO QUIERES O NO PUEDES VOLVER TODAVÍA

Tienes opciones, y una que no conviene

Excedencia por cuidado de hijos (hasta 3 años, sin sueldo, cotizando y con tu puesto reservado el primer año), reducción de jornada, adaptación de horario o teletrabajo. Todas mantienen tu contrato y tu protección. La que **no** conviene es la **baja voluntaria** que a veces la empresa "sugiere": te deja sin paro y sin la protección frente al despido. Y la excedencia, por sí sola, tampoco da derecho a paro: no es un despido. Si te ofrecen firmar algo, no lo firmes el mismo día.

06 CUANDO ALGO VA MAL

Despido embarazada o de baja: si la empresa se pasa de la raya

Cada situación tiene su plazo. Este es el mapa:

QUÉ TE PASA	QUÉ ES	PLAZO PARA ACTUAR
Te despiden embarazada, de permiso o antes de los 12 meses del bebé	Despido nulo, salvo causa demostrada y ajena	20 días hábiles
Te "invitan" a firmar una baja voluntaria o un finiquito	Una baja voluntaria anula tu protección y tu paro	Antes de firmar: no firmes nada el mismo día
Te cambian de puesto, turno o centro al volver	Modificación sustancial impugnabile	20 días hábiles
Te niegan la reducción o el horario que pides	Solo pueden discutir el horario; hay un procedimiento judicial urgente	20 días desde la negativa
No contestan a tu petición de adaptación de jornada	Deben responder por escrito en 15 días	Reclama pasados los 15 días
No te adaptan el puesto con riesgo	Denuncia a la Inspección de Trabajo y pide la prestación de riesgo	Cuanto antes



Tres reglas que repetimos a todas las familias

Todo por escrito (un correo electrónico vale). **No firmes nada el mismo día** que te lo entregan. Y **apunta la fecha** de cualquier comunicación, porque los 20 días se cuentan desde ahí.

07 COSAS QUE CASI NADIE SABE

Seis detalles que marcan la diferencia

1 No hace falta que la empresa supiera que estabas embarazada

La nulidad del despido es automática: basta con acreditar que estabas embarazada en la fecha del despido, aunque nadie lo supiera todavía.

2 Agosto también cuenta

En muchos pleitos agosto no cuenta como mes hábil. En los despidos, sí. Si te despiden en julio, no esperes a septiembre para moverte.

3 La prestación de riesgo la paga la mutua, no la empresa

Por eso a la empresa no le cuesta nada y no tiene motivo para ponerte pegos. Si te las pone, pide el informe de riesgos de tu puesto por escrito.

4 El paro se pausa cuando nace el bebé

Si estás cobrando el paro cuando nace, el paro se para, cobras la prestación por nacimiento del INSS y después retomas el paro donde lo dejaste. No pierdes ni un día.

5 Adaptar la jornada no es reducirla

Puedes pedir un horario distinto, entrar más tarde o teletrabajar sin cobrar menos. Es el derecho menos usado y uno de los más útiles.

6 La protección es de los dos

El padre o segundo progenitor tiene la misma protección frente al despido durante su permiso y los 12 meses siguientes al nacimiento. Tiene su propia [guía del permiso de paternidad](#).

08 ? LO QUE NOS PREGUNTAN CADA SEMANA

Preguntas frecuentes

- **Estaba de riesgo durante el embarazo y no me han renovado el contrato. ¿Qué cobro ahora?**

La prestación de riesgo termina con el contrato. Pide el paro en el SEPE en los **15 días hábiles** siguientes. Cuando nazca el bebé, el paro se pausa y cobras la **prestación por nacimiento** del INSS (si cumples la cotización mínima); al terminarla, retomas el paro. Y si la no renovación tiene que ver con el embarazo, se puede impugnar en 20 días hábiles.

- **¿Me pueden despedir si la empresa no sabía que estaba embarazada?**

El despido sigue siendo **nulo**: la protección no exige que la empresa conociera el embarazo. Basta con acreditarlo con un informe médico fechado.

- **¿Y si cierran la empresa o despiden a toda la plantilla?**

La protección no desaparece, pero aquí la empresa sí puede demostrar una causa ajena al embarazo (cierre total, despido colectivo bien tramitado). Aun así, hay que revisar que se hayan seguido todos los pasos y que te incluyan en las indemnizaciones y en el paro con los mismos derechos que al resto. Es un caso para que alguien lo mire con tus papeles delante.

- **¿Tengo que coger las vacaciones justo después del permiso? ¿Puede fijarlas la empresa?**

No y no. Las vacaciones **se acuerdan**, y las que coincidieron con el permiso las disfrutas después aunque haya acabado el año. Lo habitual es encadenar permiso, lactancia acumulada y vacaciones, pero si prefieres guardarlas para más adelante, puedes proponerlo. Hasta cuándo puedes cogerlas lo explicamos en la [guía de vacaciones y bajas](#).

- **Quiero reducción de jornada desde el primer día que vuelva. ¿Cuándo la pido?**

Antes de volver: el preaviso es de **15 días** (salvo que tu convenio diga otro), así que pídelo por escrito al menos 15 días antes de tu fecha real de reincorporación. La calculadora de arriba te dice esa fecha.

- **No quiero volver al trabajo después de la baja. ¿Qué puedo hacer?**

Tienes tres caminos que mantienen tu contrato: **excedencia** por cuidado de hijos (hasta 3 años, con tu puesto reservado el primero), **reducción de jornada** o **adaptación** de horario o teletrabajo. La **baja voluntaria** no conviene: te deja sin paro y sin protección. Y ojo: la excedencia, por sí sola, tampoco da derecho a paro.

● Soy autónoma y estoy de riesgo durante el embarazo. ¿Sigo pagando la cuota?

Mientras cobras la prestación de riesgo (o la de nacimiento), tu cuota de autónoma queda **bonificada al 100 %**: sigues de alta y cotizando, pero no la pagas tú. Compruébalo en tu recibo del mes siguiente y, si te la cobran, reclama a la Tesorería.

● ¿Necesito abogado para todo esto?

Para pedir la adaptación, la reducción o la lactancia, no: basta un escrito bien hecho. Para un despido, una negativa de la empresa o un cambio de condiciones, sí conviene que alguien revise tu caso **antes de que corran los plazos**.

Para eso está nuestra [Consultoría Legal](#) (65,50 €): una sesión online con nuestro abogado, que revisa tu caso y te dice qué hacer.

● ¿Quién me ayuda a preparar el escrito de reducción de jornada?

Nosotras. El **escrito a tu empresa** (reducción de jornada, adaptación, excedencia), personalizado y con base legal, cuesta **19,90 €** y lo tienes en 48 h. Si quieres que antes revisemos tu caso, la **Asesoría Plus (69,90 €)** incluye videollamada de 45 minutos con nuestro equipo legal y el escrito a medida de tu convenio.

● ¿Cuánto cuesta una consulta legal sobre mi caso laboral?

Depende de lo que necesites:

- **Un problema legal** (despido, sanción, una negativa que quieres recurrir): la [Consultoría Legal](#) con nuestro abogado, **65,50 €**.
- **Organizar tu permiso o pedir la conciliación**: la Asesoría. La **Esencial** (29,90 €) es una llamada de 30 minutos con informe de tus pasos. La **Plus** (69,90 €) añade el escrito para tu empresa. Con la **Premium** (149,90 €) damos la cara por ti ante la empresa.

El precio se ve antes de pagar.

● ¿Se puede trabajar en otra empresa durante la excedencia por cuidado de hijo?

Sí, en una empresa que **no sea competidora**. Mantienes la antigüedad y ese trabajo genera además un nuevo derecho a paro. Conviene revisar tu convenio y comunicarlo bien a la empresa para no perder la reserva del puesto.

♥ SI PREFIERES QUE LO HAGAMOS NOSOTRAS

Cómo lo hacemos *nosotras*

Desde un escrito para tu empresa hasta **dar la cara por ti**. El precio se ve antes de pagar.

ESCRITO A TU EMPRESA

**Para pedir un derecho,
bien pedido**

19,90 €

- Escrito **personalizado** y con **base legal**.
- Sirve para **cualquier derecho de conciliación** ante tu empresa.
- En **48 h**, con instrucciones para entregarlo.

**Que me
redactéis el
escrito**

Tú lo presentas

19,90 €

EL QUE MÁS ELIGEN

ASESORÍA PLUS

**Revisamos tu caso y te
preparamos el escrito**

69,90 €

- Videollamada de **45 min** con nuestro equipo legal, que revisa tu caso.
- Escrito **formal a tu empresa**, a medida de tu convenio.
- **Informe con tu hoja de ruta**. Tú lo presentas, sabiendo qué decir.

**Quiero la
asesoría Plus**
Revisión y escrito a
medida

69,90 €

[Ver todo lo que incluye](#)

ASESORÍA PREMIUM

**Damos la cara ante tu
empresa**

149,90 €

- **Todo lo del Plus**, con 1 hora y revisión jurídica a fondo.
- **Nos ponemos en contacto con tu empresa** por ti.
- **Presentamos, negociamos y reclamamos** hasta resolverlo.

**Quiero la
asesoría
Premium**

Nosotras con tu
empresa

149,90 €

[Ver todo lo que incluye](#)

Toca un botón: se añade al carrito y solo queda pagar.

Precios leídos de la web el 10 de octubre de 2026, en pago único y con factura. *En la web ves todo lo que incluye cada opción.*

¿No sabes cuál te conviene?

Escríbenos y te lo decimos según vuestro caso, sin compromiso.

WhatsApp +34 644 065 380 · toca y se abre el chat

prestacionespornacimiento.es/asesoria-personalizada

info@prestacionespornacimiento.es



ESCANEA Y VE AL PACK

Quién está al otro lado

Somos madres y gestoras. Más de 2.400 familias desde abril de 2024 y 770 reseñas en Google.



Bárbara
COFUNDADORA

Revisa vuestro caso, lleva los difíciles y firma los escritos cuando hay que pelear con la Seguridad Social.



Miriam
COORDINA ELEQUIPO

Coordina el equipo y os atiende. Si escribís, os contesta ella.



Dayana
TRÁMITES

Presenta vuestros trámites y os avisa en cada paso.



Paula
ATENCIÓN A LAS FAMILIAS

Recoge vuestros papeles, os responde y sigue vuestro caso hasta el final.



Natalia
ASESORÍAS

Asesorías y dudas legales, junto a Bárbara.

Tú disfrutas de tu bebé, *nosotros del trámite.*

Más guías gratuitas del equipo

- **Trámites tras el nacimiento.** Todo lo que hay que hacer cuando nace el bebé, en orden y paso a paso.
prestacionespornacimiento.es/guias/tramites-nacimiento
- **Permiso de paternidad.** Las 19 semanas, cómo repartirlas y una calculadora de tus fechas.
prestacionespornacimiento.es/guias/paternidad
- **Cuándo y cuánto se cobra.** Fechas de pago de la maternidad y la paternidad, y cómo se calcula el importe.
prestacionespornacimiento.es/guias/cobro-prestacion
- **Reducción de jornada.** Cuánto cobrarás reduciendo y el modelo de escrito para pedirla.
prestacionespornacimiento.es/guias/conciliacion
- **Familia numerosa.** El título, los 100 € al mes de Hacienda y el pago único, con calculadora.
prestacionespornacimiento.es/guias/familia-numerosa
- **Madre soltera.** Las 32 semanas de permiso, la ayuda de 1.000 € y los trámites.
prestacionespornacimiento.es/guias/familia-monoparental
- **Gemelos o más.** Semanas extra y las dos ayudas propias del parto múltiple.
prestacionespornacimiento.es/guias/parto-multiple
- **Autónomos.** Cuánto cobras de baja, qué pasa con tu cuota y cuándo puedes volver a facturar.
prestacionespornacimiento.es/guias/autonomos
- **Cobrando el paro.** Qué pasa con tu paro cuando nace el bebé, cómo pausarlo y cómo volver después.
prestacionespornacimiento.es/guias/paro
- **Bebé hospitalizado.** Los días extra de permiso si tu bebé estuvo ingresado, con calculadora.
prestacionespornacimiento.es/guias/bebe-hospitalizado
- **Vacaciones y bajas.** Si coinciden con la baja no se pierden, y el orden de tu vuelta al trabajo, con checklist.
prestacionespornacimiento.es/guias/vacaciones
- **Modelo 145.** Qué casilla marcar tras el nacimiento y cuánto más cobras cada mes, con calculadora.
prestacionespornacimiento.es/guias/modelo-145
- **Calculadora de la baja.** Cuánto cobrarás de baja por maternidad o paternidad, con tu base y según tu situación.
prestacionespornacimiento.es/guias/calculadora-baja-maternidad
- **Excedencia.** Hasta cuándo puedes parar, si te guardan el puesto y los modelos para pedirla y volver.
prestacionespornacimiento.es/guias/excedencia

- **Adaptación de jornada.** Otro horario, turno fijo o teletrabajo sin cobrar menos, con plazos y modelos de escrito.
prestacionespornacimiento.es/guias/adaptacion-jornada



**Prestaciones por
Nacimiento.es**



**Más de 2.400 familias
desde abril de 2024.
*770 reseñas en Google.***

🌐 prestacionespornacimiento.es

💬 WhatsApp +34 644 065 380

✉ info@prestacionespornacimiento.es

📖 Esta guía en la web: prestacionespornacimiento.es/guias/derechos-laborales

Guía informativa escrita por el equipo de Prestaciones por Nacimiento. *No sustituye a una revisión personalizada de tu caso.*

Edición 2026, actualizada el 10 de octubre de 2026. *Importes sobre el salario mínimo de 2026; precios de los packs, los publicados en la web ese día.*