

## Derechos laborales de conciliación personal, familiar, laboral y Corresponsabilidad

En la relación de trabajo, las personas trabajadoras, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Así lo recoge el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad. El real decreto-ley contiene modificaciones de normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Este folleto es una referencia informativa para dar a conocer las novedades que en materia de conciliación personal, familiar, laboral y de corresponsabilidad legisla esta nueva norma y a la que tienen derecho las trabajadoras y trabajadores en sus centros de trabajo.

La Oficina de Igualdad de género en el empleo de CCOO Extremadura aboga por la igualdad y fomenta el uso de estos derechos tanto por trabajadoras como por trabajadores, concienciando sobre el reparto equitativo y corresponsable de las tareas de cuidado.



**Para cualquier duda,  
aclaramiento o consulta,  
"Cuenta con nosotras"**

**Oficina de Igualdad de Género en el Empleo**

**BADAJOS Y PROVINCIA**  
Avda. de Colón 6, Badajoz  
Móvil: 606 862 601

**CÁCERES Y PROVINCIA**  
C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 Cáceres  
Móvil: 689 061 598

[mujer.ex@extremadura.ccoo.es](mailto:mujer.ex@extremadura.ccoo.es)



**JUNTA DE EXTREMADURA**  
Consejería de Cultura e Igualdad



**Derechos Laborales  
de Conciliación de  
la Vida Laboral,  
Familiar y Personal y  
Corresponsabilidad**

*Modificaciones RD Ley 6/2019*

**JUNTA DE EXTREMADURA**

# ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



Derechos laborales de conciliación personal, familiar, laboral y corresponsabilidad

## Modificaciones del RD Ley 6/2019

### LA TRABAJADORA tiene derecho a:

- **Permiso por nacimiento y cuidado de menor 16 semanas.** 6 semanas obligatorias posteriores al parto, el resto de semana se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que la hija o hijo cumpla 12 meses. \*Ampliable según supuestos
- **Ceder** al otro progenitor o progenitora hasta 4 semanas en 2019 de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. 2 semanas en 2020 ninguna en 2021
- Asistir a **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Disfrutar de las **vacaciones anuales**, fuera de los periodos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia y de suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- Suspensión del contrato en caso de existir, **riesgo durante el embarazo o la lactancia natural**

### Supuestos de ampliación

- En una semana para cada progenitor por cada hija/hijo, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- En una semana para cada progenitor en caso de discapacidad de hija/hijo
- En parto prematuro y hospitalización (por un periodo de 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

### TRABAJADORAS Y TRABAJADORES tienen derecho a:

- Permiso de 6 semanas en los casos de **adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**, que deberán disfrutarse obligatoria e ininterrumpidamente después de la resolución judicial, más 12 semanas voluntarias, a distribuir entre las dos personas progenitoras, ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial.
- Solicitar adaptar, la duración y distribución de la jornada de trabajo por razón de conciliación. Deberá preavisar a la empresa con una **antelación de 15 días**.
- Permiso por **fallecimiento, intervención quirúrgica sin hospitalización** de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad siempre que precise reposo domiciliario.
- Permiso por **parto prematuro y hospitalización de neonato**.
- Permiso por **cuidado de lactante**, menor de 9 meses, en caso de que ambos trabajen. Este permiso podrá extenderse hasta que el lactante cumpla **12 meses** cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.
- **Reducción de jornada por guarda legal**, por **cuidado de familiar** y para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado de **menor afectado por cáncer**.
- Solicitar **excedencia por cuidado de familiares**, no superior a 2 años.
- Solicitar **excedencia por cuidado de hijas o hijos**, no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hija/hijo por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

### PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE tiene derecho a:

- Disfrute compartido del permiso de nacimiento, adopción y acogimiento con el otro progenitor o progenitora, en el caso de que ambos trabajen. Las 6 semanas posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre.
- Permiso de nacimiento o cuidado del menor de 8 semanas en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarla de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. De forma voluntaria 6 semanas, continuadas o ininterrumpidas, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor. Este permiso se ampliará a 12 semanas a partir del 1 de enero en el 2020 y de 16 semanas a partir del 1 de enero de 2021.

Los derechos laborales incluidos en este folleto pueden estar o ser mejorados por convenio colectivo mediante la negociación colectiva.

## Derechos laborales de conciliación personal, familiar, laboral y Corresponsabilidad

En la relación de trabajo, las personas trabajadoras, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Así lo recoge el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que busca dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad. El real decreto-ley contiene modificaciones de normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Este folleto es una referencia informativa para dar a conocer las novedades que en materia de conciliación personal, familiar, laboral y de corresponsabilidad legisla esta nueva norma y a la que tienen derecho las trabajadoras y trabajadores en sus centros de trabajo.

La Oficina de Igualdad de género en el empleo de CCOO Extremadura aboga por la igualdad y fomenta el uso de estos derechos tanto por trabajadoras como por trabajadores, concienciando sobre el reparto equitativo y corresponsable de las tareas de cuidado.



**Para cualquier duda,  
aclaramiento o consulta,  
"Cuenta con nosotras"**

**Oficina de Igualdad de Género en el Empleo**

**BADAJOS Y PROVINCIA**  
Avda. de Colón 6, Badajoz  
Móvil: 606 862 601

**CÁCERES Y PROVINCIA**  
C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2 Cáceres  
Móvil: 689 061 598

[mujer.ex@extremadura.ccoo.es](mailto:mujer.ex@extremadura.ccoo.es)



**JUNTA DE EXTREMADURA**  
Consejería de Cultura e Igualdad



**Derechos Laborales  
de Conciliación de  
la Vida Laboral,  
Familiar y Personal y  
Corresponsabilidad**

*Modificaciones RD Ley 6/2019*

**JUNTA DE EXTREMADURA**

# ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO



Derechos laborales de conciliación personal, familiar, laboral y corresponsabilidad

Modificaciones del RD Ley 6/2019

## LA TRABAJADORA tiene derecho a:

- **Permiso por nacimiento y cuidado del lactante de 16 semanas.** 6 semanas de forma obligatoria e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. De forma voluntaria 10 semanas, acumuladas o interrumpidas en periodos semanas solo si trabajan ambos progenitores, en jornada completa o parcial hasta que la hija o hijo cumpla 12 meses. En el caso de disfrute interrumpido preavisar con al menos 15 días de antelación. \*Ampliable según supuestos
- **Ceder al otro progenitor** un periodo hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.
- Asistir a **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- **Vacaciones anuales** fuera de los periodos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia y de suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- Suspensión del contrato en caso de existir, **riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.**

## TRABAJADORAS Y TRABAJADORES tienen derecho a:

- **Permiso** de 6 semanas en los **casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**, que deberán disfrutarse obligatoria e ininterrumpidamente después de la resolución judicial, más 12 semanas de disfrute voluntario de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.
- **Permiso por cuidado de lactante** de una hija o hijo menor de 12 meses.
- Permiso por **fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar** dentro de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- **Permiso de hospitalización por nacimiento de hijas o hijos prematuros.**
- **Reducción de jornada** por razones de **guarda legal** para el cuidado directo de algún familiar menor de doce años, de **persona mayor** que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad.
- **Permiso** por cuidado de hija o hijo menor afectado **por cáncer u otra enfermedad grave**, siempre que ambos progenitores trabajen.
- **Excedencia para el cuidado de cada hija o hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción no superior a 3 años.
- **Excedencia para el cuidado de un familiar** que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad, no superior a 3 años.

## PROGENITOR DIFERENTE A LA MADRE tiene derecho a:

- **Permiso de nacimiento y cuidado del menor** de 8 semanas en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, de las cuales las 2 primeras, deberá disfrutarla de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. De forma voluntaria 6 semanas, continuadas o ininterrumpidas, en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor. Este permiso se ampliará a 12 semanas a partir del 1 de enero en el 2020 y de 16 semanas a partir del 1 de enero de 2021. \*Ampliable según supuestos.

### Supuestos de ampliación:

- 2 semanas por cada hija/hijo a partir del segundo nacimiento en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (1 semana para cada progenitor)
- 2 semanas en caso de hijo/hija con discapacidad en nacimiento. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (1 semana para cada progenitor)
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización del menor a continuación del parto hasta un máximo de 13 semanas (no aplicable en adopción)

**Permiso Adopción internacional:** Hasta dos meses con retribuciones básicas a cargo de la empresa. Inicio de permiso de adopción, guarda o acogimiento hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

Los derechos laborales incluidos en este folleto pueden estar o ser mejorados por convenio colectivo mediante la negociación colectiva.