derechos laborales
conciliación
tiempos de trabajo
corresponsabilidad

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, al igual que la Ley 8/2011 de 23 de Marzo de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura, tienen por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos, para alcanzar una sociedad democrática, más justa y más solidaria.

Este folleto informativo, sirve como referencia para dar a conocer, **las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal** recogidas en la LEY y en el Estatuto de los Trabajadores a las que nos podemos acoger en el ámbito laboral, y **ser utilizadas tanto por trabajadores como trabajadoras.**

CCOO aboga por la igualdad y fomenta el uso de estos derechos por los trabajadores varones, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias, ya que es imprescindible concienciar a la sociedad que la organización de los Tiempos de Trabajo: Conciliación y la corresponsabilidad es cosa de todos y todas.

Está en nuestras manos hacer posible un reparto justo y equitativo de las responsabilidades familiares, acabando con los roles que frenan la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ASESORÍA PARA LA IGUALDAD DEL TRATO Y DEFENSA DEL EMPLEO
CCOO UGT IMEX

Avenida de Colón, 6.
06005. BADAJOZ
Tlf. 924 22 32 48.
Fax 924 22 48 66.
Móvil 689 061 598
mujer.ex@extremadura.ccoo.es

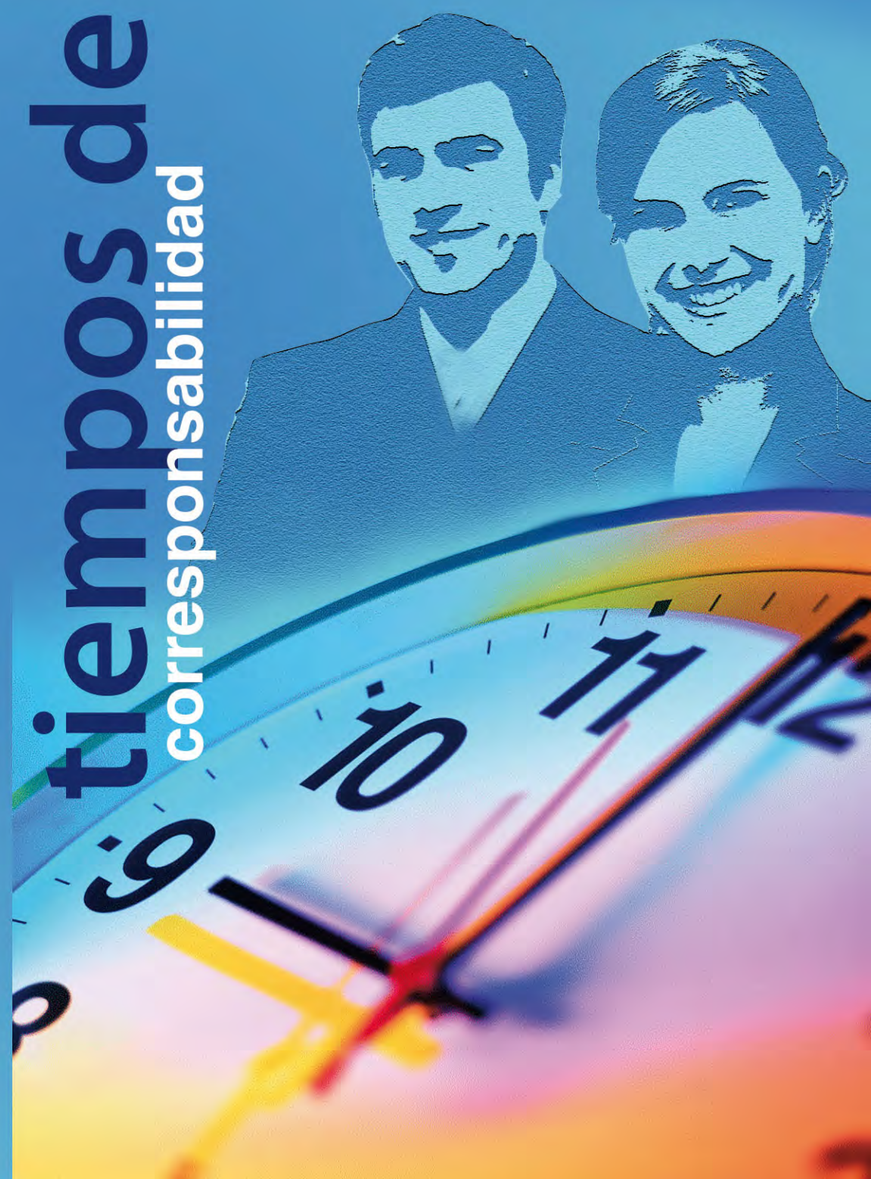
www.extremadura.ccoo.es

tiempos de trabajo
corresponsabilidad

imex instituto de la mujer de extremadura
CCOO comisiones obreras de extremadura

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

para trabajadores y trabajadoras



La TRABAJADORA puede y tiene y derecho a:

- **Disfrutar del Permiso de maternidad, adopción y acogimiento entero.** 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple.
- **Ceder o Compartir el Permiso de maternidad, adopción y acogimiento** con el otro progenitor o progenitora. Las 6 semanas posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre.
- Asistir a **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse 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 la suspensión por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.
- Suspensión del contrato en caso de existir. **Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.**

Ambos Los TRABAJADORES y las TRABAJADORAS pueden y tienen derecho a:

- **Adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo** para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Disponer de **Permiso** en la **intervención quirúrgica sin hospitalización** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario.
- Disponer de **Permiso de hospitalización de recién nacidos**.
- **Disfrutar del Permiso por lactancia** de un hijo menor de nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- **Utilizar la Reducción de jornada por guarda legal y por cuidado de familiar**
- **Solicitar Excedencias Voluntarias**
- **Solicitar Excedencia por cuidado de hijos/as**. No superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a por nacimiento, adopción o acogimiento. **Excedencia por cuidado de familiares** no superior a 2 años para su cuidado.

El TRABAJADOR puede y tiene y derecho a:

- **Disfrute compartido del Permiso de maternidad, adopción y acogimiento** con el otro progenitor o progenitora, en el caso de que los dos trabajen Las 6 semanas posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre.
- **Disfrutar del Permiso de paternidad**

  13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

  El permiso será de 20 días, ampliables a 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de familia numerosa, si la familia adquiere esa condición o cuando en la familia haya una persona con discapacidad

(Los derechos laborales incluidos en el folleto pueden estar o ser mejorados por Convenio Colectivo mediante la negociación colectiva).

Para cualquier duda, aclaración o consulta, puedes dirigirte a la Asesoría para la Igualdad de Trato y Defensa del Empleo o a la Secretaría de la Mujer CCOO Extremadura