



# CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección Sindical CGT-RTVE - Local sindical Prado del Rey - Tlf: 91 581 75 78

[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org) [fCgt Rtve](#) [@cgtrtve - tve@cgt.es](#)

25 de junio 2019 N° 356

## ¿Has sido Madre o Padre después del 1 de Abril? Esto te interesa.

### Nuevo permiso de paternidad

El pasado mes de Abril entró en vigor el **nuevo permiso de paternidad de 8 semanas**. El decreto que lo regula recoge la ampliación progresiva hasta las 16 semanas en 2021 para equiparar los permisos de paternidad y de maternidad hasta hacerlos igualitarios.



### Permiso por nacimiento de hijo o hija

Se suprime este permiso de tres días por nacimiento de hijo o hija y queda sustituido por el de paternidad antes mencionado.

### Nuevo permiso para el cuidado del lactante

Además, se regula mediante un cambio en el Estatuto de los Trabajadores, un **nuevo permiso de cuidado del lactante** que sustituye al que, hasta ahora, se denominaba permiso de lactancia. Como este permiso estaba regulado y ampliado en el Convenio Colectivo, te explicamos las novedades:

1. **Es un derecho tanto del trabajador como de la trabajadora y es intransferible**, es decir, los dos progenitores, adoptantes o guardadores pueden disfrutarlo. Por lo tanto, ya no es necesario acreditar que el otro progenitor no lo va a disfrutar.
2. **Nuestro actual convenio permite** que este permiso de una hora diaria se acumule en 28 días naturales, por lo que tras el permiso de paternidad de 8 semanas puedes **disponer de 28 días más**.

### ¿Cómo se tramita?

Si optas por acumular el permiso en jornadas debes solicitarlo por el portal de trabajador como permiso de lactancia. Si la aplicación pide justificante de cesión del otro progenitor se obvia y se manda un correo a [tiempos@rtve.es](mailto:tiempos@rtve.es) indicando el periodo en el que has solicitado el permiso.

### Adaptación de Jornadas

También **tienes derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo** por derecho a conciliación (hijos menores de 12 años). La novedad más importante es que además del derecho a la reducción de jornada que ya tenías, ahora puedes solicitar también adaptaciones sobre la distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación de su tiempo y en la forma de prestación, incluida la prestación de trabajo a distancia. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En plata, quiere decir que **no será obligatorio reducir jornada (y tampoco el sueldo) para poder conciliar**, hay otras opciones como solicitar un horario sin reducción de tiempo ni salario.

**¿Hasta cuando?** La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

**¿Y que pasa si me lo deniegan?** Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, es decir, el procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

**CUALQUIER DUDA O PROBLEMA CONTACTA CON LA CGT**

**CGT: lucha, derechos, transparencia**