

BUTLLETA D'AFILIACIÓ

Nom _____ Cognoms _____
Adreça _____ Localitat _____ CP _____
Telèfon _____ Correu electrònic _____ DNI _____
Empresa _____ Centre de treball _____
Domiciliació Bancària: _____ Banc/Caixa _____
Sucursal _____ D _____ C _____
Num. de compte _____

firma: _____

Ens pots fer arribar aquesta butlleta a 9950-ccoo o per fax al 93 416 10 34



Exercim els nostres drets, tots i totes!

La progressiva incorporació de les dones al treball assalariat ha estat un dels canvis socials més importants de les últimes dècades. Però l'assoliment d'un equilibri en la participació social i laboral de les dones troba seriosos obstacles, que tenen el seu origen en la divisió sexual del treball i en tota una sèrie de valors, prejudicis i estereotips socials.

Aconseguir una redistribució equilibrada de l'ús del temps és fonamental per conciliar la vida familiar i laboral. La solució passa per canviar la manera d'organitzar i concebre el treball, el temps i la convivència social. Ocupar-se dels altres ha de convertir-se en una tasca d'homes i dones: *comparteix responsabilitats, no t'ho perdís!*

PRESTACIONS ECONÒMIQUES

Pactades a Caixa Catalunya

Cobrament d'una paga pel naixement de cada fill.

Pactades a Conveni Sectorial

Ajut guarderia: per cada fill menor de 3 anys (tres pagaments). 2008: 750€; 2009: 800€; 2010: 850€

Ajut formació fills: des dels 3 fins als 25 anys. 2008: 450€; 2009: 470€; 2010: 480€ (minusvàlids: 3.000€, 3.100€ i 3.200€, respectivament).

Ajuts Oficials

Prestació per maternitat:

Informació sobre tramitació, requisits i quanties a la web www.seg-social.es. 2.500€ (presentació del model 140).

Deducció per maternitat:

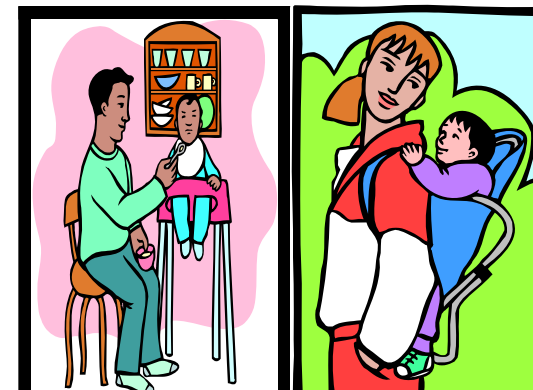
1.200 €/any per fill menor de 3 anys (declaració IRPF). Es pot optar pel cobrament anticipat: 100€ al mes per fill (model 140). Consultar: www.agenciatributaria.es

Generalitat: Consultar www.gencat.net/benestar/familia



Rosselló 257, 6-B 08008 BARCELONA
Tel. 93 416 02 84 - Fax 93 416 10 34
e-mail: seccio.sindical@ccoo-caixacatalunya.com
<http://www.ccoo-caixacatalunya.com>

Pel repartiment de les
responsabilitats familiars
exercim els nostres drets,
tots i totes!



Comparteix responsabilitats
no t'ho perdís!

MATERNITAT
PATERNITAT
i VIDA FAMILIAR



Edició 2008

Permisos retribuïts

Permís per facilitar la conciliació

1 dia de lliure disposició durant la vigència del present Conveni.

Per defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiars

3/2 dies / ampliables 2 dies naturals si cal desplaçament. (art.38.1 C.C.)

3 dies hàbils fins a primer grau (fills, pares, sogres) i fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat 2 dies (avis, néts, germans, cunyats, avis polítics).

Maternitat / Paternitat

▪ **Preparació al part** (art. 37.3.f ET)
Per al temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.

▪ **Naixement de fill** (art. 38.1 C.C.)
3 dies / 5 dies naturals si cal desplaçament.

▪ **Fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part** (art. 37.4 bis ET)

1 hora d'absència dins de la jornada laboral.

En poden gaudir el pare o la mare, si tots dos treballen, i és compatible amb la reducció de jornada.

▪ **Descans per maternitat** (art. 48 ET)
16 setmanes / Part múltiple: s'amplia en 2 setmanes més per cada fill/a, a partir del 2n. / Discapacitat fill/a: s'amplia en 2 setmanes

- Distribució a opció de la interessada, excepte les 6 setmanes posteriors al part (les ha de fer obligatòriament la mare).

- Si tots dos treballen, la mare pot cedir al pare una part o les 10 setmanes restants, que podrà gaudir simultània o successivament a la mare. Aquesta opció s'ha de comunicar a l'INSS a l'inici del període de descans.

- Aquestes 10 setmanes es poden realitzar a temps parcial, però no es poden simultaniejar amb el permís de lactància, l'excedència o la reducció de jornada. Cal que hi hagi acord amb l'empresa.

- La baixa mèdica provocada per risc o alteració de la salut durant l'embaràs o lactància no suposarà, en cap cas, una reducció de la durada del permís per maternitat.

- En cas de fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part, un cop superades les 6 setmanes posteriors al part, el període de descans es pot interrompre fins l'alta hospitalària del fill/a.

▪ **Descans per Paternitat** (art. 48 bis ET)
13 dies / Part, adopció o acollida múltiple: s'amplia en 2 dies més per cada fill/a, a partir del 2n.

- El treballador podrà exercir aquest dret des de la finalització del permís del naixement del fill/a fins al final del descans per maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta.

- Aquests 13 dies es poden realitzar a temps parcial. Cal que hi hagi acord amb l'empresa.

▪ **Descans per adopció o acollida de menors de 6 anys** (art. 48.4 ET)

16 setmanes / Adopció-acollida múltiple: s'amplia en 2 setmanes més per cada fill/a, a partir del 2n. / Discapacitat fill/a: s'amplia en 2 setmanes

- Distribució de les 16 setmanes a opció dels interessats. Si el pare i la mare treballen poden gaudir-les de forma simultània o successiva.

- En cas d'adopció internacional que requereixi desplaçament previ, es pot començar a gaudir del permís fins 4 setmanes abans de la resolució judicial.

- Serà vàlid per a nens i nenes de més de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats, o menors amb dificultats d'inserció social i familiar per les seves circumstàncies personals o provenir de l'estranger.

Lactància

1 hora d'absència dins la jornada laboral, que es pot dividir en 2 fraccions de mitja hora. (art. 37.4 ET)

- Fins que el nou nat tingui 9 mesos (tant si és per naturalesa, adopció o acolliment).

- Es pot substituir per una reducció de mitja hora en la jornada normal (entrar mitja hora més tard o sortir mitja hora abans).

- En poden gaudir el pare o la mare, si tots dos treballen.

- La concreció dels 2 punts anteriors correspon al treballador/a.

Es podrà substituir per un permís de 10 dies naturals a continuació del descans per maternitat, més 5 dies hàbils (no acumulables als 10). (acord sectorial)

- En el moment de la reincorporació del descans s'ha de manifestar la renúncia a gaudir del permís de lactància tal com està regulat a l'Estatut.

- Els 5 dies hàbils de permís es podran gaudir durant el primer any de vida del fill/a.

- En poden gaudir el pare o la mare, si tots dos treballen, sempre i quan qui esculli aquesta opció hagi gaudit d'una part del descans per maternitat.

La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Reducció de jornada

Supòsits:

▪ Per tenir cura directa d'algun menor de 8 anys (fill/a o guarda legal).

▪ Per fills prematurs o que requereixin hospitalització a continuació del part.

▪ Per tenir cura directa d'una persona discapacitada (física, psíquica o sensorial), sense activitat retribuïda.

▪ Per tenir cura directa d'un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se sol i no desenvolupi activitat retribuïda.

Condicions:

▪ En general, pot ser com a mínim d'un octau i com a màxim fins la meitat de la durada de la jornada.

▪ Per tenir cura de fills prematurs o hospitalitzats a continuació del part, màxim 2 hores (compatibles amb l'hora d'absència per fills prematurs o hospitalitzats de l'apartat Maternitat/Paternitat).

▪ En tots els casos disminució proporcional del salari.

▪ La poden exercir tant homes com dones.

▪ La concreció de les hores i del període correspon al treballador, qui ha de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació de la data de reincorporació a la seva jornada ordinària. (art. 37.4 bis i 37.5 ET)

Excedències

Supòsits:

▪ Per tenir cura de fills, ho siguin per naturalesa, adopció o acolliment.

▪ Per tenir cura d'un familiar, fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se sol i no desenvolupi activitat retribuïda.

Condicions:

▪ La poden exercir tant homes com dones.

▪ No té durada mínima i és computable a efectes d'antiguitat.

▪ Es té dret a assistir als cursos de formació organitzats per l'empresa.

▪ Supòsit "per tenir cura de fills":

- Durada màxima de 3 anys, comptats des del naixement o la resolució judicial o administrativa.

▪ Supòsit "per tenir cura de familiars":

- La durada màxima és 2 any.

- Si és inferior o igual a 12 mesos, dret de reserva del lloc de treball. Si és superior, la reserva queda referida a un lloc de treball dins del mateix grup professional o categoria equivalent. (art. 46.3 ET)