



## BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_

Domicilio: \_\_\_\_\_ Localidad: \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_ DNI \_\_\_\_\_

Empresa \_\_\_\_\_ Centro de Trabajo \_\_\_\_\_

Domiciliación bancaria: \_\_\_\_\_ Banco/Caja \_\_\_\_\_ Sucursal \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ Número de cuenta \_\_\_\_\_

firma: \_\_\_\_\_

Nos puedes hacer llegar este boletín a 9950-ccoo o por fax al 93 416 10 34



### Ejercemos nuestros derechos, ¡todos y todas!

La progresiva incorporación de las mujeres al trabajo asalariado ha sido uno de los cambios sociales más importantes de las últimas décadas. Pero la consecución de un equilibrio en la participación social y laboral de las mujeres halla serios obstáculos, que tienen su origen en la división sexual del trabajo y en toda una serie de valores, prejuicios y estereotipos sociales.

Conseguir una redistribución equilibrada del uso del tiempo es fundamental para conciliar la vida familiar y laboral. La solución pasa por cambiar la manera de organizar y concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia social. Ocuparse de los demás debe convertirse en una tarea de hombres y mujeres: *comparte responsabilidades, no te lo pierdas!*

### PRESTACIONES ECONÓMICAS

#### **Pactadas en Caixa Catalunya**

Cobro de una paga por nacimiento de cada hijo.

#### **Pactadas en Convenio Sectorial**

Ayuda guardería: por cada hijo/a menor de 3 años (tres pagos). 2008: 750€, 2009: 800€, 2010: 850€

Ayuda formación hijos/as: desde los 3 hasta los 25 años. 2008: 450€, 2009: 470€, 2010: 480€ (minusválidos: 3.000€, 3.100€ y 3.200€, respectivamente).

#### **Ayudas Oficiales**

##### Prestación por maternidad:

Información sobre tramitación, requisitos y cuantías en la web [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es). 2.500€ (presentación del modelo 140).

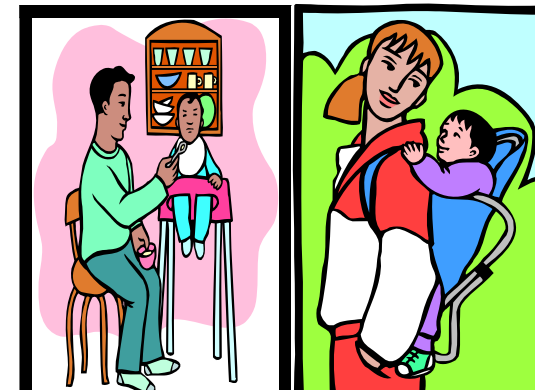
##### Deducción por maternidad:

1.200 €/año por hijo menor de 3 años (declaración IRPF). Se puede optar por el cobro anticipado: 100€/al mes por hijo (modelo 140). Consultar: [www.agenciatributaria.es](http://www.agenciatributaria.es)

Comunidad Autónoma: Consultar web de la comunidad



Por el reparto de las responsabilidades familiares ejercemos nuestros derechos, ¡Todos y todas!



¡Comparte responsabilidades, no te lo pierdas!

MATERNIDAD  
PATERNIDAD  
Y VIDA FAMILIAR



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



Edición 2008

## Permisos retribuidos

### Permiso para facilitar la conciliación

1 día de libre disposición durante la vigencia del presente Convenio.

### Por defunción, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares

3/2 días / ampliables 2 días naturales si es preciso desplazamiento. (art.38.1 C.C.)

3 días hábiles hasta primer grado (hijos, padres, suegros) y hasta el 2º grado 2 días (abuelos, nietos, hermanos, cuñados, abuelos políticos).

### Maternidad / Paternidad

#### Preparación al parto (art. 37.3.f ET)

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

#### Nacimiento de hijo (art. 37.3 ET)

2 días / 4 días si es preciso desplazamiento.

#### Hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto (art. 37.4 bis ET)

1 hora de ausencia dentro de la jornada laboral.

La pueden disfrutar el padre o la madre, si ambos trabajan, y es compatible con la reducción de jornada.

#### Descanso por maternidad (art. 48 ET)

16 semanas / Parto múltiple: se amplía en 2 semanas más por cada hijo/a, a partir del 2º. / Discapacidad hijo/a: se amplía en 2 semanas

- Distribución a opción de la interesada, excepto las 6 semanas posteriores al parto (debe hacerlas obligatoriamente la madre).

- Si ambos trabajan, la madre puede ceder al padre una parte o las 10 semanas restantes, que podrá disfrutar de forma simultánea o sucesiva a la madre. Esta opción debe comunicarse al INSS al inicio del periodo de descanso.

- Estas 10 semanas se pueden realizar a tiempo parcial, pero no se pueden simultanear con el permiso de lactancia, la excedencia o la reducción de jornada. Además es preciso el acuerdo con la empresa.

- La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo o lactancia no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad.

- En caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto, superadas las 6 semanas posteriores al parto, el periodo de descanso puede interrumpirse hasta el alta hospitalaria del hijo/a.

#### Descanso por Paternidad (art. 48 bis ET)

13 días / Parto, adopción o acogida múltiple: se amplía en 2 días más por cada hijo/a, a partir del 2º.

- El trabajador podrá ejercer este derecho desde la finalización del permiso del nacimiento del hijo/a hasta el final del descanso por maternidad o inmediatamente después de la finalización de ésta.

- Estos 13 días se pueden realizar a tiempo parcial. Es preciso que haya acuerdo con la empresa.

#### Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años (art. 48.4 ET)

16 semanas / Adopción-acogida múltiple: se amplía en 2 semanas más por cada hijo/a, a partir del 2º. / Discapacidad hijo/a: se amplía en 2 semanas

- Distribución de las 16 semanas a opción de los interesados. Si el padre y la madre trabajan pueden disfrutarlas de forma simultánea o sucesiva.

- En caso de adopción internacional que requiera desplazamiento previo, se puede comenzar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

- Será válido para niños y niñas de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados, o menores con dificultades de inserción social y familiar por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero.

### Lactancia

1 hora de ausencia dentro de la jornada laboral, que puede dividirse en 2 fracciones de media hora. (art. 37.4 ET)

- Hasta que el recién nacido tenga 9 meses (lo sea por naturaleza, adopción o acogida).

- Puede substituirse por una reducción de media hora en la jornada normal (entrar media hora más tarde o salir media hora antes).

- La pueden disfrutar el padre o la madre, si los dos trabajan.

- La concreción de los 2 puntos anteriores corresponde al trabajador/a.

Se podrá sustituir por un permiso de 10 días naturales a continuación del descanso por maternidad, más 5 días hábiles (no acumulables a los 10). (acuerdo sectorial)

- En el momento de la reincorporación del descanso se ha de manifestar la renuncia a disfrutar del permiso de lactancia tal como está regulado en el Estatuto.

- Los 5 días hábiles de permiso se podrán disfrutar durante el primer año de vida del hijo/a.

- Pueden disfrutar el padre o la madre, si ambos trabajan, siempre y cuando quien escoja esta opción haya disfrutado de una parte del descanso por maternidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

## Reducción de jornada

Supuestos:

▪ Por cuidado directo de algún menor de 8 años (hijo/a o guarda legal).

▪ Por hijos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto.

▪ Por cuidado directo de una persona discapacitada (física, psíquica o sensorial), sin actividad retribuida.

▪ Por cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. *Condiciones:*

▪ En general, puede ser como mínimo de un octavo, y como máximo la mitad de la duración de la jornada.

▪ Por cuidado de hijos prematuros u hospitalizados a continuación del parto, máximo 2 horas (compatibles con la hora de ausencia por hijos prematuros u hospitalizados del apartado Maternidad/Paternidad).

▪ En todos los casos disminución proporcional del salario.

▪ La pueden ejercer tanto hombres como mujeres.

▪ La concreción de las horas y el periodo corresponde al trabajador, quien debe preavisar al empresario con 15 días de antelación de la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria. (art. 37.4 bis y 37.5 ET)

## Excedencias

▪ Por cuidado de hijos, lo sean por naturaleza, adopción o acogida.

▪ Por cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

*Condiciones:*

▪ La pueden ejercer tanto hombres como mujeres.

▪ No tiene duración mínima y es computable a efectos de antigüedad.

▪ Se tiene derecho a asistir a los cursos de formación organizados por la empresa.

▪ Supuesto "para el cuidado de hijos":

- Duración máxima de 3 años, a contar desde el nacimiento o la resolución judicial o administrativa.

▪ Supuesto "para el cuidado de familiares":

- La duración máxima es de 2 años.

- Si es inferior o igual a 12 meses, derecho de reserva del puesto de trabajo. Si es superior, la reserva queda referida a un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (art. 46.3 ET)