



LA REVISTA DEL SECTOR DE  
COMIDA RÁPIDA DE **CCOO**

Número 5 — Septiembre



REVISTA DEL SECTOR DE COMIDA RÁPIDA DE CCOO



# CONCIENCIATE



I AM YOUR BOSS!



# Permiso por **MATERNIDAD**

Este permiso se le concede a las madres tras el parto y se trata de una suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo.

Su duración es de dieciséis semanas, ampliables en los casos de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

De estas dieciséis semanas, podrán disfrutarse entre los dos progenitores diez de ellas a elección de la madre y del padre, estando ella obligada a coger seis semanas de recuperación tras el parto. De este modo, el padre disfrutará las diez semanas restantes del permiso de la madre o las que ella no haya disfrutado en caso de que hubiera estado más de las seis semanas obligatorias.

En los casos de nacimiento prematuro en los que el bebé quede hospitalizado, se tendrán los días de ingreso adicionales necesarios, hasta un máximo de trece semanas sin influir en las dieciséis semanas de maternidad.

Mientras se esté de permiso de maternidad, se percibirá el salario a través del INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) siendo el 100% de tu base de cotización del mes anterior al permiso.



# Permiso por **PATERNIDAD**



Este permiso se le concede a los padres tras el parto y es una suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Su duración es de 4 semanas, ampliables en los casos de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Este permiso es independiente de los días de licencia retribuida que tenga el padre por derecho de convenio o estatuto de los trabajadores.

El permiso de paternidad no sustituye al de maternidad ni viceversa, pudiendo el padre disfrutarlo a la vez, durante o después del permiso de maternidad.

El salario que se percibirá estando de permiso de paternidad será del 100% de la base de cotización del mes anterior, y el responsable de pagarlo es el INSS.

Es de recordar que este permiso eran 13 días, y ahora se ha ampliado a 4 semanas. Trabajemos juntos para mejorar nuestras condiciones de trabajo y sean dignas.

**Consulta tus dudas en:**

[restauración.moderna@servicios.ccoo.es](mailto:restauración.moderna@servicios.ccoo.es)



# STOP Violencia de Género

El gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, nos incumbe a todos/as. El reconocimiento, de la violencia machista como un problema social, que no se limita al ámbito privado, nos permite en sociedades como la nuestra y desde hace relativamente pocos años, contar con instrumentos para luchar contra la discriminación de las mujeres.

Vamos a destacar la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género de 28.Dic. de 2004 por establecer entre otras medidas, derechos Laborales y de Seguridad Social. De esta manera, dan cobertura y permiten afrontar en mejores condiciones, ante la difícil situación en que las trabajadoras víctimas de violencia machista se encuentran, el mantenimiento del empleo y así su independencia económica.

- REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.
- REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.
- CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO EN LOCALIDAD DISTINTA.

En esta misma Ley en su capítulo sobre el ámbito educativo señala; “las Administraciones competentes deberán prever la escolarización inmediata de los hijos/as que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de actos de violencia de género”

- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.
- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.
- AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO.
- LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE REDUCCIÓN O REORDENACIÓN DE SU TIEMPO DE TRABAJO O DE SUSPENSIÓN



# Excedencia por guarda y custodia

Solicitar una excedencia por cuidado de hijo/a, es un derecho que tiene todo trabajador, hombre o mujer, que tenga un hijo o hija menor de 3 años. También se puede pedir en caso de adopción o acogimiento de un menor. La excedencia te permite dejar de trabajar por un periodo de tiempo no superior a tres años para cuidar al niño o niña, de modo que ni el trabajador trabaja, ni la empresa le paga, pero conserva el derecho a reincorporarse a la empresa cuando se termine el tiempo de cuidado del hijo.

Esta excedencia se puede pedir a la empresa en cualquier momento, pero antes de que el hijo cumpla los 3 años. Es conveniente hacerlo por escrito y con un preaviso mínimo de 15 días. Algunos Convenios Colectivos pueden señalar algún requisito específico (un formulario para solicitarlo, un mayor plazo de preaviso, etc...).

En la solicitud es necesario indicar el nombre del hijo por el cual se solicita la excedencia, su fecha de nacimiento, e indicar la fecha de inicio y final de la excedencia.

Antes de iniciar la excedencia la empresa tiene que liquidar al trabajador, es decir, pagarle todo lo que haya devengado hasta el momento: el salario del mes, las vacaciones no disfrutadas, las pagas extras, etc. No es un finiquito, ya que no ha finalizado la relación laboral, pero se pagan en la última nómina todas las cantidades pendientes por si el trabajador no se llegara a reincorporar finalmente.

La excedencia se puede disfrutar hasta que el hijo tenga 3 años, pero no existe una duración máxima o mínima, de modo que se puede pedir una excedencia de 1 día, de 4 meses o de lo que quede

hasta que el hijo cumpla 3 años. Además, la excedencia se puede pedir de forma fraccionada, es decir, pedir primero 4 meses, luego otros 4.... Se puede ir prorrogando o se puede reincorporarse y luego volver a pedirla. En el caso de querer prorrogarla es conveniente comunicarlo a la empresa por escrito y con el preaviso con el que se tendría que informar que se quiere regresar a la empresa una vez finalizada la



[restauración.moderna@servicios.ccoo.es](mailto:restauración.moderna@servicios.ccoo.es)

**CCOO**  
**servicios**

**AFILIATE**



[www.ccoo-servicios.es](http://www.ccoo-servicios.es)