



Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CC00 integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como - en todo caso - a la CSCCOO. En siguiente URL, puedes consultar los diferentes entes que componen CC00: <http://www.ccoo.es/sindicato/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todos ellos es constituir el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CC00 para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CC00 (<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu DNI a CC00, en la siguiente dirección: CC00, C/Alfonso XIII, 14, 28014 Madrid. Puedes también contactar telefónicamente con la referenciada "PROTECCIÓN DE DATOS". Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a [lodp@cco.es](mailto:lodp@cco.es) o llamar por teléfono al 9171028077.

**CLAVSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS:**

Nombre \_\_\_\_\_ Apellidos \_\_\_\_\_  
 Dirección \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_  
 Teléfono \_\_\_\_\_ Correo electrónico \_\_\_\_\_ DNI \_\_\_\_\_  
 Empresa \_\_\_\_\_ Centro de trabajo \_\_\_\_\_  
 Domiciliación bancaria: Entidad \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_ C \_\_\_\_\_ Núm. de cuenta corriente \_\_\_\_\_

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

Entrégalo a tus representantes  
de COMFIA-CC.OO.  
o envíalo directamente por fax al  
**91 548 28 10**



## Deducción per maternidad

Las mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años, tendrán derecho a una deducción de 100 euros mensuales por maternidad.

En el caso de los hijos adoptados o acogidos, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o del acogimiento en el Registro Civil. Cuando no sea necesaria la inscripción, la deducción se podrá practicar a partir de la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de defunción de la madre o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, el padre tendrá derecho a la deducción pendiente.

## Vacaciones

No se pierden las vacaciones que coincidan con el permiso de maternidad o paternidad aunque haya finalizado el año natural.

## Protección ante el despido (art. 53.4 ET)

Será nulo el despido de las trabajadoras Y trabajadores en los supuestos siguientes:

- Durante el permiso de maternidad / paternidad / adopción / acogida.
- Baja por riesgo durante el embarazo.
- Durante el embarazo, desde el inicio hasta el comienzo del periodo del permiso.
- Excedencias por maternidad/paternidad.
- Periodo de lactancia.
- Reducción de jornada por atención de un menor o de un familiar mayor dependiente, hasta 2º grado.

**NOTA: Los convenios colectivos sectoriales o de empresa pueden mejorar estos permisos.**



Plaza Cristino Martos, 4 - 7ª planta 28015 MADRID  
Tel. 91 540 92 82 - Fax 91 548 28 10  
e-mail: [comfia@comfia.ccoo.es](mailto:comfia@comfia.ccoo.es)  
<http://www.comfia.net> - <http://www.comfia.info>

# conciliación de la vida familiar y laboral de las personas

## HACIA LA



## IGUALDAD REAL



## 1. Permisos retribuidos

### 1.1 Por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares (arte. 37.3 ET)

2 días o 4 días si es necesario desplazamiento. Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad

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

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

### 1.3 Nacimiento de hijos (art. 37.3 ET)

2 días/4 días si es necesario desplazamiento.

### 1.4 Nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 37.4 bis ET)

1 hora de ausencia, dentro la jornada laboral. Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- Pueden acceder la madre o el padre, si ambos trabajan.

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

16 semanas, parto múltiple: ampliable en 2 semanas más por nacido/a a partir del 2º. Si tiene una discapacidad se amplía en 2 semanas

- Sin perjuicio de las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre (inmediatas y posteriores al parto), la madre, al inicio del periodo de descanso, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de este periodo, de forma simultánea o sucesiva con la suya.
- La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en caso alguno, una reducción de la duración del permiso por maternidad.

### 1.6 Descanso a tiempo parcial: Las 10 últimas semanas podrán ser a tiempo parcial, convirtiéndose en 20 semanas. Podrán disfrutarlas tanto el padre como la madre, de forma simultánea o sucesiva. Es necesario el acuerdo con el empresario.

### 1.7 Permiso paternidad

13 días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, parto múltiple se amplía en 2 días por nacido/a, se amplían en 2 días a partir del 2º.

### 1.8 Descanso por maternidad por hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 48.4 ET)

- El periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre a partir de la fecha del alta hospitalaria.

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

16 semanas / en caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2º. Si tiene una discapacidad se amplía en 2 semanas.

- Distribución a opción de los interesados.
- En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, la madre, al inicio del periodo de descanso, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, de forma simultánea o sucesiva con la de la madre.
- En caso de adopción internacional, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial. Esto también será válido para niños y niñas de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social.

### 1.10 Lactancia (art. 37.4 ET) 1 hora de ausencia, dentro la jornada laboral de la madre o el padre, que podrá dividirse en 2 fracciones de media hora. Podrá sustituirse por una reducción de media hora al principio o al final de la jornada.

- Hasta que el neonato cumpla 9 meses
- Lo pueden disfrutar la madre o el padre, si los dos trabajan.
- En caso de gemelos o más, será una hora por hijo/a.
- La concreción de los puntos anteriores corresponde a la trabajadora.
- Se podrá acumular mediante negociación colectiva o individual.

#### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

1º: hijos, padres y padres políticos

2º: abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos

3º: tíos y sobrinos

## 2. Permisos no retribuidos

### 2.1 Reducción de jornada (art. 37.5 ET)

Para atención directa de un menor de 8 años, persona discapacitada o familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no se pueda valer por sí mismo

- La reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, puede ser de entre 1/8 y 1/2 de la jornada, con la correspondiente reducción salarial.
- La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro su jornada ordinaria.
- Por volver a la jornada ordinaria, se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación.

### 2.2 Excedencias (art. 46.3 ET)

#### 2.2.1 Para atención de hijos menores de tres años

- Duración máxima de 3 años, a contar desde el nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.
- El periodo de excedencia será computable a los efectos de antigüedad.
- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
- Cuando la excedencia es menor o igual a 12 meses, a disfrutar en cualquier momento en los primeros 3 años de la criatura, se tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

#### 2.2.2 Para atención de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no se pueda valer por sí mismo

- Duración máxima 2 años
- Derecho de reserva del puesto de trabajo el 1er año
- El periodo de excedencia será computable a los efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional
- Las excedencias para estos supuestos no tienen duración mínima.

NOTA: esta normativa básica puede estar ampliada y/o mejorada según la normativa sectorial y de empresa pertinente.