



Documentos Tipo. En este apartado adjuntaremos modelos tipo que utilizaremos en nuestra labor sindical. Os recordamos que es importante adaptarlos a la realidad de cada empresa y circunstancia propia del trabajador. En caso de disponer de convenio propio podría hacerse referencia al articulado del mismo.

COMUNICACIÓN DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR.

A LA EMPRESA:

Dirección:

Teléfono:

..... con DNI nº trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento con la categoría profesional de y domicilio a efectos de notificación en

COMUNICA

- Que tiene a su cargo un familiar con las siguientes características:
- Que de conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007 para la efectiva igualdad entre mujeres y hombres, a partir del día (inclusive) de de **iniciará una jornada reducida en un __% por cuidado de familiar** concretando su horario de trabajo de a y de a de a

Se recuerda que **el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores** dice textualmente: "5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el [artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral](#)".

En, a ... de de 20...

Fdo (la trabajadora):

Fdo.: La empresa

(Que se da por enterada y presta su conformidad)



Ventajas de la Afiliación. En este apartado vamos a informaros de todas las ideas, novedades, viajes, cursos, ofertas... que podáis utilizar o transmitir para la AFILIACIÓN. Adjuntaremos en todos nuestros comunicados el link de afiliación: <https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>

Recordaros que tod@s los afiliad@s, tienen derecho a la **Asesoría Laboral y Servicios jurídicos.**

Si eres afiliad@ (al menos con seis meses de antigüedad), puedes solicitar una cita con los abogados.

Los precios para aquellas personas NO afiliadas son:

Asesoría Laboral: Consulta laboral (27 euros), Consulta con complemento/estudio (50 euros)

Asesoría Jurídica: Consulta Jurídica: (50 euros), Complemento previa consulta laboral (23 euros) y Provisión de fondos (214 euros)

Enlace de interés para cursos y formación: <http://gestion.forem.es/publico/OfertraFormativa/COMFIA/>



PROCESOS ELECTORALES ABIERTOS Y CERRADOS (Sector Seguros)

En este mes se han conseguido la mayoría en Zurich AIE, Fremap, Mutua de la Abogacía, Zurich Insurance y MAPFRE Cajamadrid Vida.

Los procesos electorales nuevos abiertos son: Fiatc Mutua, Unión Madrileña de Seguros, Previsión Sanitaria Nacional y Solimat.



Son familias numerosas las integradas por uno o dos ascendientes con 3 o más hijos, sean o no comunes; también uno o dos ascendientes con dos hijos, sean o no comunes, a condición que al menos uno de éstos sea discapacitado o esté incapacitado para trabajar. Así mismo, tiene consideración de familia numerosa cuando, teniendo dos hijos, sean o no comunes, los dos ascendientes fueran discapacitados, o, al menos, uno de ellos tuviera el grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, o estuvieran incapacitados para trabajar. El padre o la madre separados o divorciados, con tres o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal.

Tienen también consideración de familia numerosa, dos o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero no se hallen a sus expensas. Tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos hermanos, si uno de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos. El padre o la madre con dos hijos, cuando haya fallecido el otro progenitor.

Tienen también consideración de familia numerosa, dos o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero no se hallen a sus expensas. Tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos hermanos, si uno de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos. El padre o la madre con dos hijos, cuando haya fallecido el otro progenitor.

A los efectos de Ley, se consideran ascendientes: al padre, a la madre, o a ambos conjuntamente cuando exista vínculo conyugal y, en su caso, al cónyuge de uno de ellos. También a los que tuvieran a su cargo la tutela o acogimiento familiar permanente o preadoptivo de los hijos, siempre que éstos vivan a sus expensas.

Se entiende por discapacitado aquel que tenga reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. Por incapaz para trabajar, aquella persona que tenga reducida su capacidad de trabajo en un grado equivalente al de la incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

