



Documentos Tipo. En este apartado adjuntaremos modelos de Solicitud 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.

SOLICITUD DE VACACIONES NO DISFRUTADAS

A LA EMPRESA:

Dirección

Teléfono

con D.N.I. nº: _____ trabajador/a de la empresa cuyos datos figuran en el encabezamiento y domicilio a efectos de notificación en _____ ;

EXPONE

Que con fecha de _____ de _____ de 20 vence el plazo (ejemplos: *del disfrute del permiso por maternidad de 16 semanas por nacimiento de hijo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores / por incapacidad temporal*).

Y por ello,

SOLICITA

El disfrute de las vacaciones anuales correspondientes al año 20.... al finalizar el periodo de suspensión del contrato por maternidad, situación en la que ahora se encuentra y hasta el día _____ de _____ del presente año, de conformidad con lo establecido en el artículo **38.3 del 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.

Se recuerda que el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores dice textualmente: "El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el [artículo 48.4 de esta Ley](#), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan."

En _____, de _____ de 20 ..

Fdo (El Trabajador / 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>

La Afiliación al Sindicato es un SEGURO más que, además de desgravar en tu declaración de hacienda, te ofrece numerosos servicios, entre ellos el **Seguro de Vida Atlantis**: Con la afiliación se incorpora un seguro de vida para todo tipo de accidentes, 24 horas al día, cuya cobertura actual es de **9100 euros**. Os recordamos que la **afiliación es personal y no pasa por ningún cauce de la empresa**, por lo que deberías informar a algún familiar o a alguien de confianza sobre este seguro para que puedan reclamarlo en caso de necesidad.

Si deseas acceder a los servicios de ocio que CCOO tiene concertados con paradores, hoteles, residencias universitarias, casas rurales, albergues, campings, parques temáticos... utiliza el link: <http://www.ccoo.es/servicios>. CCOO ha llegado a un acuerdo con VTF (Association Vacances Tourisme Familles) para que nuestros afiliados puedan disfrutar de una treintena de destinos a lo largo de todo el año en Francia y Bélgica; para cualquier tipo de información vtfthionville@vtf-vacances.com o llamando al: 902180785.

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



PROCESOS ELECTORALES ABIERTOS Y CERRADOS (Sector Seguros)

Tenemos abiertos procesos electorales en las siguientes centros de trabajo: Zurich A.I.E (Julián Camarillo); Fremap; Mutua Abogacía; MMT Agrupación; Fraternidad Muprespa; Zurich Insurance; Zurich Services A.I.E (Orense); MAPFRE CajaMadrid Vida S.A., Mc Mutual y Aresa.

En el primer trimestre de 2010 CCOO ha conseguido la mayoría absoluta en empresas como ACE, Asisa y en MAPFRE Seguros de Empresa.



La reducción de Jornada por guarda legal y cuidado de menores o personas con alguna discapacidad no implica la firma de un nuevo contrato a tiempo parcial ni ninguna otra modificación contractual. La empresa

está obligada a comunicar a la Seguridad Social los datos del trabajador/a que se ha acogido a la misma en un plazo máximo de 15 días. Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijo/a cotizará a efectos de jubilación, incapacidad permanente, maternidad, paternidad, etc. como si la jornada no se hubiera reducido. En el caso de reducción por cuidado de familiar o las reducciones de jornada que realicen las víctimas de violencia de género estos efectos sólo se producen durante el primer año.

Este derecho lo reconoce la ley, por lo que, el trabajador/a tiene como única obligación el comunicar a la empresa su ejercicio. Es necesario que el escrito de solicitud o comunicación sea por escrito presentando dos ejemplares firmados por el trabajador o la trabajadora; un ejemplar se entregará a la empresa y otro se devolverá al trabajador/a con el sello y firma de la empresa con el que el trabajador o trabajadora puede acreditar que en determinada fecha comunicó o solicitó a la empresa el ejercicio del derecho.

Además indicar que, "La concreción horaria y el período de disfrute del permiso corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria". Muchas empresas utilizan como sinónimo JORNADA y TURNO para obligar a realizar la reducción dentro del turno de trabajo que vienen realizando. Sin embargo, una cosa es la jornada de trabajo establecida en el art. 34 del ET y otra muy diferente el turno (Art. 36 y 42 del propio ET).

Enlaces donde podréis encontrar la base legal sobre reducción de jornada:

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/77842.pdf>

<http://www.comfia.net/archivos/seguros20082011a.pdf> (art. 54, pto. 4)

<http://www.comfia.net/archivos/seguros20082011a.pdf> (art. 54, pto. 4)

