

**Medidas de
conciliación**
de la vida
laboral, personal
y familiar





Índice

1. Introducción

GENERALES

2.-Generales

2.1. Parejas de hecho

2.2. Jornada

- Flexibilidad horaria
- Reducción de jornada
- A tiempo parcial
- Jornadas especiales

2.3. Permisos retribuidos

- Matrimonio
- Fallecimiento de familiares
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
- Traslado del domicilio habitual
- Asuntos propios sin justificar

2.4. Permisos sin retribuir

- Por asuntos propios que no admiten demora
- En cada año natural

2.5. Vacaciones

- Duración
- Preferencias en la elaboración de los calendarios
- Incidencia de la incapacidad temporal/hospitalización
- Disfrute transcurrido el año natural

2.6. Excedencia Voluntaria

2.7. Movilidad geográfica

- Por reunión de cónyuge o pareja de hecho
- Temporal por causas médicas o motivos sociofamiliares



MEDIDAS ESPECÍFICAS

3. Protección a la maternidad

3.1. Permisos retribuidos

- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

3.2. Vacaciones

3.3. Acoplamiento en otro puesto de trabajo cuando el desempeño laboral pueda influir negativamente en la salud de la madre o en la del hijo/a

3.4. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

- Por riesgo durante el embarazo

3.5. Protección frente al despido

4. Nacimiento de hijos/hijas adopción-acogimiento

4.1. Acogimiento Familiar

4.2. Reducción de jornada

4.3. Reducción de jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave

4.4. Ausencias del trabajo/reducción de jornada por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

4.5. Permisos retribuidos por nacimiento de hijos

4.6. Vacaciones

- Derecho al disfrute aunque haya terminado el año natural
- Preferencias de selección de turno

4.7. Suspensión del contrato retribuido con reserva del puesto de trabajo

- Por Maternidad
- Por Paternidad



4.8. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

- Por adopción o acogimiento

4.9. Lactancia

- Reducción de jornada/permiso retribuido
- Acoplamiento en otro puesto de trabajo cuando el desempeño laboral pueda influir negativamente en la salud de la madre o en la del hijo/a
- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

4.10. Excedencia voluntaria

4.11. Movilidad geográfica

4.12. Protección frente al despido

5. Atención a familiares

5.1. Tutela de mayores incapacitados

5.2. Reducción de jornada

- Por guarda legal
- Cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

5.3. Permisos retribuidos

- Enfermedad grave/hospitalización
- Intervención quirúrgica sin hospitalización

5.4. Excedencias para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

5.5. Movilidad geográfica

5.6. Protección frente al despido

6. Protección contra la violencia de género

- Concepto de víctima de la violencia de género
- Jornada
- Movilidad
- Excedencia
- Faltas de asistencia
- Derechos laborales y de Seguridad Social

7. Facilidades para formación

7.1. Preferencia para elegir turnos de trabajo

7.2. Permiso retribuido para presentación a exámenes para obtener un título profesional

7.3. Formación profesional facilitada por Adif



1. Introducción

Esta recopilación de medidas de conciliación recoge la normativa laboral aplicable al personal de convenio colectivo en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, estructurándola en seis grupos: generales, protección a la maternidad, nacimiento de hijos, hijas, adopción, acogimiento, atención a familiares, protección contra la violencia de género y facilidades para formación.

GENERAILES



2. Generales

2.1.- Parejas de hecho

Los derechos reconocidos a las parejas de hecho, lo son con independencia de su orientación sexual.

Para su acreditación, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

1.º Requisitos:

- a) Certificación de Inscripción Padronal o Certificado de Convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en la que habite la pareja, debiendo constar igual domicilio para ambos.
- b) Declaración Jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de la pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad, de los datos declarados.

2.º El beneficio se generará a partir del momento de la presentación de los citados documentos y su extensión será la que señale la Normativa Laboral para los aspectos de Vacaciones, Permisos, Excedencias, Norma Marco de Movilidad, Títulos de Transporte.

3.º La presentación de documentos se realizará por el conducto reglamentario establecido para cada caso, según la normativa en vigor.

2.2.- Jornada

Flexibilidad horaria

En las dependencias que se rigen por horario flexible (en Direcciones y Órganos o Dependencias Centrales), hay establecido:

Un horario cerrado: 9,00-14,00 h

Un horario abierto: 8,00-9,00 h y de 14,00-18,00 h

Los puestos de trabajo concretos en los que se aplica el régimen de jornadas partida se rigen por las siguientes condiciones:

Comienzo: entre las 8,00-9,00 h

Interrupción: 1-3 horas

Inicio interrupción entre 13,30 y 15,00 h.

Reducción de jornada

Tres días laborables con la consideración de días de libre disposición y con los mismos requisitos de petición y concesión que el permiso retribuido por asuntos propios sin justificar.

A tiempo parcial

Siempre que exista acuerdo entre Entidad y trabajador/a y las condiciones del puesto de trabajo lo permitan, se podrá establecer la jornada de trabajo a tiempo parcial, con retribución proporcional, para desempeñar sus servicios durante un determinado número de horas al día, que en todo caso se deberán corresponder con la mitad o un tercio de la jornada diaria de carácter ordinario.

Una vez implantada esta modalidad de jornada reducida, deberá mantenerse inexcusablemente a lo largo de un período mínimo de seis meses continuados, con garantía de retorno a la situación anterior una vez finalizado el período acordado.

Jornadas especiales

Se mantiene, a título personal, la jornada de treinta y seis horas semanales para el personal que la disfrutaban el 31 de enero de 1978 y en tanto mantengan la categoría en la que se les reconoció este beneficio o alguna de las incluidas en los Grupos de Personal de Oficinas (Jefe de Negociado y Oficial Administrativo de Primera, de Segunda y de Entrada) y de Delineación (Delineante Principal, de Primera, de Segunda y de Entrada).



2.3.- Permisos retribuidos

Matrimonio

La licencia por matrimonio es de quince días laborables; se solicitará por escrito, y si se presenta con una antelación mínima de dos meses, se podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual. Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, deberá acreditarse el matrimonio mediante certificación del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

Fallecimiento de familiares

La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse a quien alegue causa que resulte falsa.

La duración de la licencia será, según los casos, la siguiente:

- a) Tratándose de muerte del cónyuge o miembro de pareja de hecho, padres o hijos/as, la licencia será de tres días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador/a será de seis días.
- b) Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días, y de cuatro, ampliable a cinco si fuera preciso, cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del trabajador/a. En ambos casos, aun puede prorrogarse la licencia por tres días más, atendidas la distancia y demás circunstancias.





La Entidad podrá exigir al solicitante que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

El personal tendrá derecho a faltar a su trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento, bajo sanción en contrario impuesta por Organismo Oficial, de un deber inexcusable de carácter público y personal,

comprendido el ejercicio del sufragio activo, con arreglo a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre otros supuestos, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo anterior, tendrá esta consideración su asistencia a procesos judiciales como testigo ante la Jurisdicción, y como perito ante la Jurisdicción Penal, y excepcionalmente ante las otras en los casos concretos en que la Ley determine su presencia inexcusable y, por estimar preciso su asesoramiento, la designación sea hecha directamente por el juez.



Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando un trabajador/a falte al trabajo durante parte o la totalidad de su jornada para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, y por tal motivo perciba una compensación o indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en Adif, correspondiente al tiempo de la ausencia.

El personal que lo solicite deberá aportar certificación acreditativa de la ausencia, en la que se haga constar expresamente si perciben o no alguna retribución o compensación, con detalle de su cuantía y concepto, para proceder al descuento correspondiente.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia.

Traslado del domicilio habitual

La licencia será de dos días y habrá de justificarse debidamente.

Asuntos propios sin justificar

La licencia por asuntos propios sin justificar será de tres días por año natural, siendo necesaria la comunicación previa con un mínimo de cuarenta y ocho horas, pero no la justificación, si bien para los colectivos de gráficos y turnos, si el número de peticiones sobre estos días cursadas en un centro de trabajo superase en una misma semana el 10% de la plantilla de dicho centro de trabajo, la Representación de la Entidad y la de los Trabajadores acordarán las condiciones

y medios precisos para el disfrute de los citados días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario vacacional.

El porcentaje indicado anteriormente se podrá incrementar hasta el 20%, a fin de posibilitar el disfrute de estos días y los tres días laborables de reducción de jornada, en el transcurso del propio año natural.

A efectos económicos, estos días tendrán la consideración de días de vacaciones.

2.4.- Permisos sin retribuir

Por asuntos propios que no admiten demora

El personal tendrá derecho a solicitar licencia sin sueldo por «asuntos propios que no admiten demora», que podrá obtenerse una vez al año y siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la empresa permitan su concesión. Su duración será de uno a cinco días, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran. La petición deberá efectuarse con una antelación mínima de cinco días, y la resolución, al menos, con cuarenta y ocho horas previas al inicio.



En cada año natural

El personal que hubiera cumplido dos años al servicio en la Entidad podrá solicitar licencia sin sueldo en cada año natural por un plazo no inferior a seis días ni superior a noventa, a disfrutar en una o varias veces, que le será concedida siempre que las necesidades reales del proceso productivo permitan su concesión. La resolución deberá adoptarse dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

2.5.- Vacaciones

Duración

Treinta y cinco días naturales más las fiestas comprendidas en dicho período.

Preferencias en la elaboración de los calendarios

Cuando presten servicio en la Entidad ambos cónyuges o integrantes de la pareja de hecho, se procurará que sus vacaciones coincidan, si así lo solicitaran.

Cuando presten servicio en la Entidad un trabajador/a soltero y su padre o madre, se

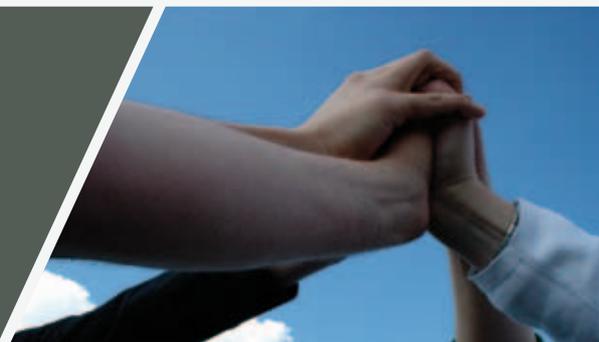
procurará que sus vacaciones coincidan, si así lo solicitaran.

Para la elaboración de los calendarios de vacaciones se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo, garantizando el necesario equilibrio entre vacaciones de verano e invierno.

Incidencia de la incapacidad temporal/hospitalización

Si a la fecha del inicio vacacional previsto en el calendario establecido, no pudiera comenzarse su disfrute por encontrarse en situación de incapacidad temporal, la Empresa fijará nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporación del trabajador/a se produzca antes de finalizar el año natural al que corresponden las vacaciones pendientes.

Se interrumpirán las vacaciones cuando el personal esté de baja por hospitalización con el parte médico correspondiente, disfrutando el resto en meses que no interrumpan el desarrollo de los calendarios normales.



Disfrute transcurrido el año natural

Cuando al finalizar el año natural quedaran pendientes de disfrutar algunas vacaciones, éstas se concederán dentro del primer mes del año siguiente.

2.6.- Excedencia Voluntaria

El personal con al menos una antigüedad de un año tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no podrá exceder de cinco años.

2.7.- Movilidad geográfica

Por reunión de cónyuge o pareja de hecho

Si por traslado, uno de los cónyuges o persona integrante de una pareja de hecho cambiase de residencia, la otra persona, si también fuera trabajador/a de Adif, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Temporal por causas médicas o motivos sociofamiliares

El personal podrá solicitar cambio de residencia fundado en los siguientes motivos:

1. Que el propio trabajador/a, su cónyuge o miembro de la pareja de hecho, padezca dolencias de tipo médico o psíquico que aconsejen el cambio de la residencia oficial del trabajador/a.
2. Concurrir en el trabajador/a circunstancias sociofamiliares de tal envergadura que lo aconsejen.

El personal cursará sus solicitud de cambio de residencia señalando sus preferencias al responsable de personal de su ámbito quien, con el informe favorable del médico laboral correspondiente, lo elevará a la Comisión Mixta de Salud laboral para su valoración individualizada, a la vista del informe adicional del Servicio de Prevención.

La Comisión Paritaria decidirá en cada caso el plazo en que deberá, si procede, revisarse el expediente cuando la naturaleza de la enfermedad o la situación lo aconseje.

ESPECÍFICAS



3. Protección a la maternidad

3.1.- Permisos retribuidos

Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3.2.- Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, o a la del disfrute de la suspensión, aunque haya terminado el año natural.

3.3.- Acoplamiento en otro puesto de trabajo cuando el desempeño laboral pueda influir negativamente en la salud de la madre o en la del hijo/a

En el marco de actuaciones encaminadas a proteger la maternidad y para el acoplamiento durante el período de gestación o lactancia de la mujer trabajadora, cuyo desempeño laboral pueda influir negativamente en su propia salud o en la del hijo/a, se establece el siguiente procedimiento:

- a) La mujer trabajadora deberá comunicar su estado a la Empresa, aportando una certificación del Médico Especialista que la atienda facultativamente en el régimen de la Seguridad Social aplicable.
- b) Seguidamente será remitida al Gabinete Sanitario al que pertenezca su Dependencia, para que el Médico Laboral, basándose en el informe que sobre la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo realice el Técnico de Prevención correspondiente, determine si el desempeño laboral supone algún tipo de riesgo para el estado de salud de la trabajadora o del feto.



- c) Si los resultados de la Evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud de la misma o del feto, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
- d) Cuando no resultase posible llevar a cabo la adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, se la asignará, con carácter inmediato, a un puesto de trabajo compatible con su estado. Previamente a esta asignación, se consultará a la Representación de Personal. Si el acoplamiento provisional de la trabajadora se lleva a cabo en categoría inferior a la que ostentaba, se respetarán los emolumentos fijos de la categoría profesional de origen.
- e) Finalizado el período de embarazo y/o lactancia, y una vez de «alta», o si hubiesen desaparecido las causas de exposición al riesgo, la afectada deberá inexcusablemente volver a la categoría y dependencia de procedencia, previa comunicación a la Entidad del primero de los supuestos.

3.4.- Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por riesgo durante el embarazo.

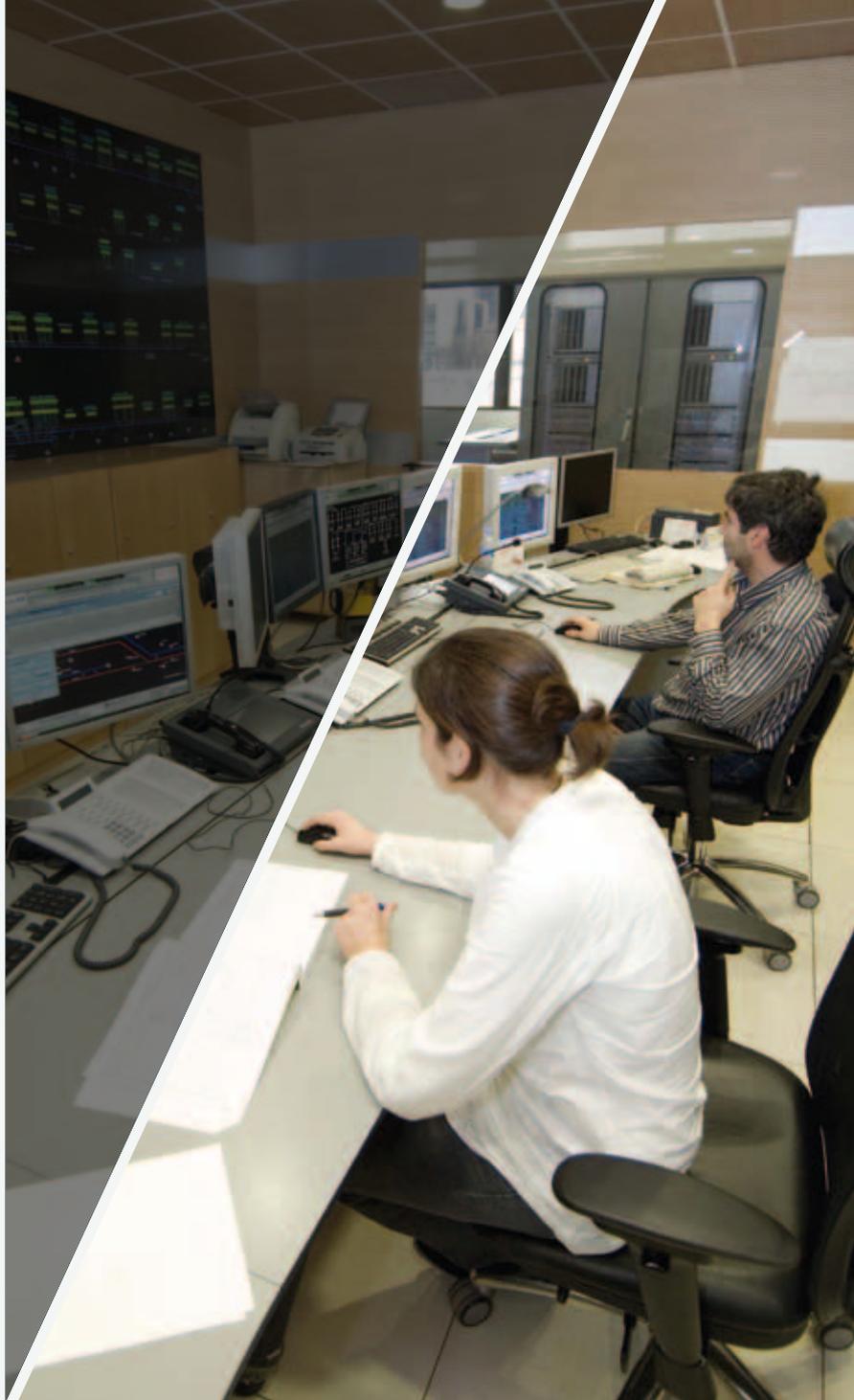
En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3.5.- Protección frente al despido

Será nulo el despido

- a) De los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) De las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del citado texto.

Lo establecido anteriormente será de aplicación, salvo que, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.



ESPECÍFICAS



4. Nacimiento de hijos/as adopción-acogimiento

4.1.- Acogimiento Familiar

Los menores en situación de Acogimiento Familiar constituido por resolución judicial o administrativa entre el menor afectado y el trabajador/a tendrán la consideración de "hijos", a efectos de su equiparación en los beneficios que la normativa laboral específica establece para éstos, en materia de licencias y excedencias.

4.2.- Reducción de jornada

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo, algún menor de ocho años 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

4.3.- Reducción de jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

4.4.- Ausencias del trabajo/reducción de jornada por nacimiento de hijos/as prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, prevista, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción competente.

4.5.- Permisos retribuidos por nacimiento de hijos/as

La concesión se hará en el acto.

Será de 2 días. De surgir en el parto complicaciones, será 3 días, atendiendo a la protección o cuidados que éste pueda prestar. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias.

Los nacimientos de hijos/as se acreditarán con la partida de nacimiento del hijo/a o el Libro de Familia, que deberá presentar el personal dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al personal un informe firmado por el Médico o Matrona que hubiera asistido el caso.

4.6.- Vacaciones

Derecho al disfrute aunque haya terminado el año natural

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de parto, lactancia o con suspensión del contrato de trabajo por parto, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de la suspensión, aunque haya terminado el año natural.





Preferencias de selección de turno

Para la elaboración de los calendarios de vacaciones se estudiarán las preferencias de selección de turno de vacaciones, dentro de los meses establecidos como vacacionales, para los trabajadores con hijos/as menores que estén supeditados por sentencia firme de divorcio o separación, todo ello sin alterar el porcentaje de trabajadores por turno y centro de trabajo, garantizando el necesario equilibrio entre vacaciones de verano e invierno.

4.7.- Suspensión del contrato retribuido con reserva del puesto de trabajo

A) Por maternidad

Por la madre

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la



interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, (tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión



administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.





En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por el padre

En el supuesto de parto, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida

del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días,



el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, (tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.



En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

B) Por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo

48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre empresa y trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicarlo, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.



4.8.- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo

Por adopción o acogimiento

El contrato de trabajo podrá suspenderse por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean

provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.



4.9.- Lactancia

Reducción de jornada/permiso retribuido

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia, natural o adoptado, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, siempre que la madre manifieste de manera expresa su decisión de renunciar a este permiso o esté incapacitada para disfrutarlo.

Por decisión de la madre se puede sustituir el permiso de lactancia por un período de licencia retribuida de 18 días que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el período de descanso maternal. Si tras ésta licencia la trabajadora no se incorpora al trabajo por

solicitar excedencia voluntaria, o baja en la empresa, los 18 días se considerarán como de licencia sin sueldo.

La opción de sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia por el período de licencia retribuida, deberá ser manifestada por escrito con antelación, de al menos, quince días a la fecha de finalización del período de suspensión por parto o adopción.

Acoplamiento en otro puesto de trabajo cuando el desempeño laboral pueda influir negativamente en la salud de la madre o en la del hijo/a

El desarrollo de esta medida esta recogido en el apartado de protección a la maternidad (apartado 3.3).

Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la



suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4.10.- Excedencia voluntaria

El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La podrá solicitar el padre o la madre cuando los dos trabajen y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se compute, a efectos de antigüedad, el período de duración de la misma.

En esta situación podrá participar en convocatorias de movilidad como si estuvieran en activo.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la Entidad generase este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En el período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de

15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.11.- Movilidad geográfica

Los trabajadores podrán solicitar cambio de residencia fundado en que alguno de los hijos/as que convivan con él y a sus expensas padezca dolencias de tipo médico o psíquico que aconsejen el cambio de la residencia oficial del trabajador/a.

El trabajador/a cursará sus solicitud de cambio de residencia señalando sus preferencias al responsable de personal de su ámbito quien, con el informe favorable del médico laboral correspondiente, lo elevará a la Comisión Mixta de Salud laboral para su valoración individualizada, a la vista del informe adicional del Servicio de Prevención.

La comisión Paritaria decidirá en cada caso el plazo en que deberá, si procede, revisarse el expediente cuando la naturaleza de la enfermedad o la situación lo aconseje.

4.12.- Protección frente al despido

Desarrollado en el apartado de protección a la maternidad (apartado 3.5).



ESPECÍFICAS



5. Atención a familiares

5.1.- Tutela de mayores incapacitados

En los supuestos en que, por resolución judicial, al trabajador/a le corresponda la tutela legítima y tenga a su cargo personas mayores de edad incapacitadas, tendrán la consideración de "hijos", a efectos de su equiparación en los beneficios que la normativa laboral específica establece para éstos en licencias y excedencias.

5.2.- Reducción de jornada

Por guarda legal

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a 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.

Cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

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, 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre Entidad y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5.3.- Permisos retribuidos

a) Enfermedad grave/hospitalización del cónyuge o miembro de pareja de hecho, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho, se concederán de dos a tres días de licencia con sueldo, si el enfermo vive en la misma residencia que el trabajador/a, atendida la índole de la enfermedad y la protección o cuidados que éste pueda prestar. De residir el enfermo/a en distinta residencia que el trabajador/a, la licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, habida cuenta de los desplazamientos necesarios.

Requiere previo aviso y justificación y podrá comprobarse la certeza del motivo alegado por la Organización Sanitaria de Adif.

b) Intervención quirúrgica sin hospitalización

Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



5.4.- Excedencias para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No

obstante, si dos o más trabajadores de la Entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Entidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Entidad, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva





de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.



5.5.- Movilidad geográfica

El personal podrá solicitar cambio de residencia cuando concurra en el trabajador/a circunstancias sociofamiliares de tal envergadura que lo aconsejen.

Se cursará la solicitud de cambio de residencia señalando las preferencias al responsable de personal de su ámbito quien, con el informe favorable del médico laboral correspondiente, lo elevará a la Comisión Mixta de Salud laboral para su valoración individualizada, a la vista del informe adicional del Servicio de Prevención.

La comisión Paritaria decidirá en cada caso el plazo en que deberá, si procede, revisarse el expediente cuando la naturaleza de la enfermedad o la situación lo aconseje.

5.6.- Protección frente al despido

Será nulo el despido de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de reducción de jornada o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

ESPECÍFICAS



6. Protección contra la violencia de género

Se entenderá por trabajadora víctima de la violencia de género la expresamente declarada como tal por aplicación de la ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Con independencia de lo establecido en la citada ley orgánica, en cuanto a jornada, movilidad, excedencias, suspensión, extinción del contrato de trabajo y faltas de asistencia, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho, a las medidas que a continuación se indican, en cuanto a jornada, movilidad y excedencias:

- **En lo relativo a jornada**, a la reducción de su jornada de trabajo en al menos un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario, o bien a una reordenación temporal de su horario de trabajo, mediante adaptación del trabajo u adecuación horario, en ambos casos previa solicitud de la interesada y acuerdo con su jefatura, priorizando en todo caso la solicitud y compatibilizando este derecho y las condiciones del puesto de trabajo.
- **Respecto a la movilidad**, si solicitara movilidad geográfica temporal por causa de violencia de género tendrá un derecho preferente absoluto en relación al resto de preferencias establecidas en

nuestra normativa. El traslado tendrá, a efectos económicos, la consideración de movilidad geográfica temporal solicitada a instancias de la trabajadora.

- **En cuanto a excedencia**, podrá solicitarla sin necesidad de haber prestado previamente el período mínimo de un año de servicio exigido.
- **No se computarán como faltas de asistencia**, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique lo antes posible.

La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, **se acreditará** con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

La tramitación de estas medidas será objeto de especial discreción y confidencialidad. Asimismo, la Empresa velará de manera especial en la aplicación de lo dispuesto en la presente cláusula en el supuesto que el cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora víctima de violencia de género fuera trabajador de Adif.



Normativa específica

Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- Para la declaración de víctima de violencia de género.
- Para el reconocimiento de Derechos laborales y de Seguridad Social.

Estatuto de los Trabajadores:

- Reconocimiento de derechos laborales.

Ley General de la Seguridad Social:

- Reconocimiento de la situación legal de desempleo en la suspensión y extinción del contrato.

Derechos laborales y de Seguridad Social

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la

suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral tendrá derecho a la reducción de la **jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a **abandonar el puesto de trabajo** en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a





la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión del contrato: por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad

del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Extinguir el contrato de trabajo: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Despido nulo: el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.



Este período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo.

Situación legal de desempleo: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Cuando se suspenda su relación laboral por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Acreditación legal de desempleo: se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

Duración de la prestación por desempleo: A efectos de determinación del período de ocupación cotizada se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un





derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.

Compromiso de actividad: Se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en este artículo.

Para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior el Servicio Público de Empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.

3. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora víctima de violencia de género, sustituida por contrato de interinidad, se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

ESPECÍFICAS



7. Facilidades para formación

7.1.- Preferencia para elegir turnos de trabajo

Dentro de los que hallen establecidos para el personal que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

7.2.- Permiso retribuido para presentación a exámenes para obtener un título profesional

Condición indispensable que el solicitante justifique a la empresa que tiene formalizada la correspondiente matrícula en un centro oficial del Estado español para obtener un título profesional. No podrá fundarse esta licencia en la presentación a oposiciones o concursos para obtener cargo del Estado, Provincia o Municipio, quedando a salvo su derecho para obtener por tal motivo licencia sin sueldo. Requiere aprobar a mitad de las asignaturas a las que se haya presentado en el curso académico.

La duración de esta licencia comprenderá los días precisos para que pueda presentarse a exámenes, sin aplazamientos voluntarios por su parte, más el tiempo necesario para viajes de ida y vuelta, si el centro oficial radica fuera de su residencia.

7.3.- Formación profesional facilitada por Adif

- Adif realiza acciones de formación dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación del personal y para ello cuenta con Centros Formativos propios y también recurre a Centros concertados.
- On-line: se puede realizar tanto desde el centro de trabajo como del domicilio.