

## Índice

Licencias	1
Política Social	2
Viajes Ferroviarios	3
Maternidad / Pater.	4
Incapacidad Temporal	5
Jubilacion Parcial	6



Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO—Sector Ferroviario  
Avenida Ciudad de Barcelona 10, 1ª planta—28007 Madrid



915066155-Int.-166155



Comunicación-fe@fsc.ccoo.es



[www.ferroviario.fsc.ccoo.es](http://www.ferroviario.fsc.ccoo.es)



Facebook.com/  
FerroviarioCcoonectados



@CCOO\_FER



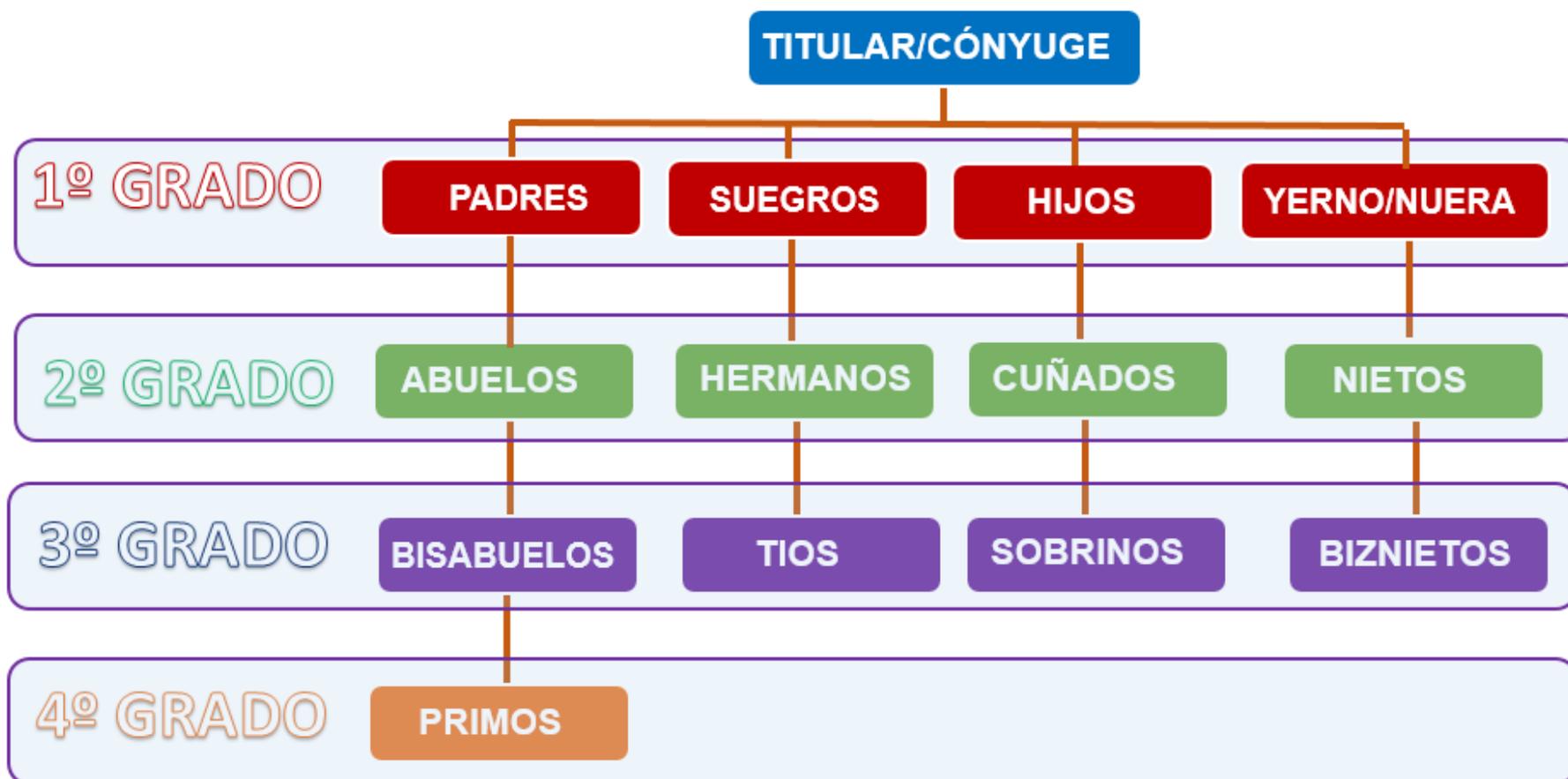
@ccooferroviario  
Telegram.me/ccooferroviario

	Duración	Concesión	Petición / Justificación	Normativa
<b>Matrimonio / Pareja de Hecho</b>	15 Días Laborales	Al producirse	Por escrito / Libro Familia	257/258 XI y XIII CC.
<b>Muerte cónyuge o pareja de hecho y de parientes</b>	3 Días en la misma Residencia 6 Días fuera Residencia Puede prorrogarse por 3 días más atendiendo circunstancias	En el acto Justificación posterior	Partida de Defunción / Libro Familia, si consta	257/259 XI y XIII CC. <b>Modificado II Convenio ADIF – ADIF AV</b>
<b>Enfermedad Grave Hospitalización cónyuge o pareja de hecho y de parientes</b>	3 Días en la misma Residencia 6 Días fuera de su Residencia Puede prorrogarse hasta 4 días según desplazamientos	Al producirse y en el acto Justificación posterior	Certificado del Hospital o parte del facultativo	257/259 XI y XIII CC. <b>Modificado II Convenio ADIF – ADIF AV</b>
<b>El inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el 1º día del hecho causante.</b>				
<b>Intervención quirúrgica cónyuge o pareja de hecho y de parientes sin hospitalización, con reposo</b>	3 Días en la misma Residencia 6 Días fuera de su Residencia	Al producirse	Certificado del Hospital o parte del facultativo	257/259 XI y XIII CC. <b>Modificado II Convenio ADIF – ADIF AV</b>
<b>Nacimiento Hijos o Adopción</b>	3 Días en la misma Residencia 6 Días fuera de su Residencia Puede prorrogarse hasta 4 días según desplazamientos	Al producirse (*)	Por escrito / Libro Familia	257/259 XI y XIII CC. <b>Modificado II Convenio ADIF- ADIF AV</b>
<b>Examen para Título Oficial</b>	Los precisos por examen y desplazamientos	Al producirse	Matrícula Centro Oficial	257/260 XI CC. Cláusula 32ª XIV CC
<b>Deberá aprobar la mitad de las asignaturas. Caso contrario serán Licencias sin sueldo.</b>				
<b>Cumplimiento Deber Inexcusable</b>	Límite 20% de Horas Laborales en periodo 3 meses	Al producirse	Certificación acreditativa	257/261/279 XI CC
<b>Traslado domicilio habitual</b>	2 días	Al producirse	Justificar debidamente	257/262 XIII CC

<b>Asuntos propios sin justificar</b>	6 días cada año	(*)	Comunicación con 48 h. de antelación. No se justifica.	257/264 XI CC Cláusula 4ª XIII CC
<b>(*) Para colectivos a gráficos y turnos, si las peticiones superan del 10 al 20% de la plantilla del centro de trabajo en la misma semana, hay que negociar el método de asignación con la Representación Legal de los trabajadores.</b>				
<b>Traslado definitivo de Residencia</b>	5 días naturales	Al cesar en su dependencia	Que exista cambio de domicilio	Cláusula 10ª XII CC
<b>Convocatoria de Ascenso o Pase</b>	Los precisos por examen y desplazamientos	(*)		435 X CC Cláusula 11ª XIV CC
<b>(*) Se debe superar la mitad de la puntuación exigida para el aprobado. Caso contrario serán Licencia Sin sueldo. Título de Transporte y gastos de viaje en distinta provincia.</b>				
<b>Asuntos propios que no admiten demora</b>	De 1 a 5 días LICENCIA SIN SUELDO	(*)		266 XI CC
<b>(*) Una vez al año, y siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la Empresa lo permitan. La Empresa resolverá al menos 48 horas antes del inicio.</b>				
<b>Licencia SIN sueldo</b>	Mínimo 6 y máximo 90 días. Se puede disfrutar en una o varias veces. LICENCIA SIN SUELDO	(*)		266 XI CC
<b>(*) Llevar 2 años en Empresa. Se concederá siempre que las necesidades reales del proceso productivo de la Empresa lo permitan. La Empresa resolverá en los 15 días siguientes a su solicitud.</b>				

### ANOTACIONES:

- Las Licencias referidas a «parientes» son hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- El disfrute de los días concedidos que, en ningún caso superará la duración máxima establecida para cada supuesto, se realizará de una sola vez, considerándose que el concepto de residencia viene referido a la ubicación de la residencia laboral del trabajador.
- En las licencias de muerte e intervención quirúrgica de cónyuge o pareja de hecho y de parientes; así como nacimiento de hijos o adopción en los que el hecho causante coincida al trabajador afectado con alguna de las siguientes situaciones: en día de descanso, en festivo no trabajado, o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia concedida comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al citado hecho causante.
- Las licencias por nacimiento de hijos o adopción quedan absorbidas por el RDL 6/2019 que amplía el período de tiempo.
- las Licencias Sin Sueldo que no excedan de seis meses no se descontarán a efectos de antigüedad.



### AYUDAS GRACIABLES

Se trata de una ayuda discrecional dirigida a paliar situaciones económicas graves que afecten a trabajadores de la empresa, derivadas de tratamientos excepcionales, atenciones médicas puntuales, siniestros, etc., que no estén cubiertas por prestaciones de la Seguridad Social o Seguros Privados o que, a juicio de la Comisión Mixta de Política Social no pueda esperar.

### BENEFICIARIOS

Todos los trabajadores sujetos a Convenio que no superen 60.101€ de ingresos anuales brutos en la unidad familiar (todos los miembros mayores de edad que convivan con el trabajador o beneficiario: cónyuge, hijos y padres).

### PERIODO DE SOLICITUD Y CANTIDAD MÍNIMA DEL GASTO

Solo podrán solicitar ayudas para los gastos ocasionados con un año de anterioridad, como máximo, a la fecha en que se solicita (es muy importante tener fechado el recibí por la empresa).

El gasto mínimo exigido, entre todas las facturas que puedan ser presentadas conforme a los requisitos, será de 500€. (Permitiéndose, por tanto, la acumulación de facturas por diversas causas para poder alcanzar este mínimo).

Exceptuando, los gastos por compra de gafas/lentillas y de farmacia que se podrán cursar como solicitud con un mínimo de 200€ y los gastos por vacunas que se podrán cursar sin un mínimo de gasto.

### DOCUMENTACIÓN GENÉRICA A PRESENTAR

- ✓ Modelo de Solicitud Oficial aprobado por la Comisión de fecha 28 de diciembre de 2016 y que se encuentra publicado en el portal de "Inicia".
- ✓ Facturas originales. (no se admitirán facturas "proforma" ni tickets).
- ✓ Fotocopias completas (con todas sus hojas) de las Declaraciones de la Renta del último ejercicio fiscal de todos los miembros de la unidad familiar (con la validación mecánica y/o sello de la Agencia Tributaria/Entidad Colaboradora, o del Certificado de la Declaración Anual del IRPF. En caso de no estar obligados a hacer la Declaración, deberán presentar un Certificado de imputaciones del IRPF.
- ✓ Fotocopia del Libro de Familia.
- ✓ Última nómina del trabajador/a.

La Comisión tiene la capacidad de solicitar documentación complementaria en caso necesario. Así mismo, se deberá aportar la documentación específica que se detalla en cada motivo autorizado para solicitar ayuda.

### BAREMO / PORCENTAJE CUANTÍA DE LA AYUDA

SUMA DE INGRESOS BRUTOS UNIDAD FAMILIAR	PORCENTAJE CONCEDIDO
Hasta 21.000 €	60%
Desde 21.001 hasta 25.844€	40%
Desde 25.845 hasta 42.071€	20%
Desde 42.072 hasta 60.101€	10%

Se incrementará en un 10% la cuantía de la ayuda que se conceda, a las familias numerosas, debiendo aportar documento acreditativo de dicha situación. La cantidad máxima de ayuda que podrá percibir un trabajador/a al año es de 1.503€.

### Gastos de Odontología

Para todos los tratamientos, excepto los de carácter estético. Se deberá presentar Informe descriptivo del tratamiento en el que figure la fecha de inicio y fin y el importe total del mismo.

Las facturas deberán estar desglosadas con los trabajos realizados, fechas e importes de cada uno de ellos, y sólo tendrán en cuenta los realizados un año antes de la fecha de la petición.

En los tratamientos financiados, sólo se admitirán los importes abonados en el año de validez de la solicitud, debidamente justificados los plazos mediante los recibos o facturas de los pagos efectuados, no teniéndose en cuenta los intereses.

### Gastos por Intervención Óptica

Intervención óptica por láser (cubierta para todos los miembros de la Unidad Familiar) y de forma genérica para el trabajador/a, siempre que quede acreditado mediante informe del sistema público de salud que no están cubiertas por este organismo, siendo analizadas por la Comisión.

En el informe/factura deberá constar la técnica utilizada. La cantidad máxima que se concederá será de 500€.

### Ayuda por Celiaquía

Ayuda única anual, por cada miembro de la unidad familiar que la padezca, debiendo acreditar la enfermedad mediante certificado médico del año en curso emitido por el sistema público de salud. La cantidad establecida para esta ayuda es:

- ✓ 200€ cuando los ingresos de la unidad familiar no superen los 42.071€.
- ✓ 100€ cuando los ingresos de la unidad familiar superen dicha cantidad.

### Gastos tratamientos de Logopedia

Se presentará un informe médico de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, indicando la enfermedad o dolencia y que su intervención no está cubierta por la Sanidad Pública.

### Gastos por compra de lentillas, cristales graduados y sus monturas

En el caso de gafas la/s factura/s deberán presentarse desglosadas por montura y cristales. La Comisión valorará con un importe máximo de hasta 100€ la montura.

### Gastos por psicología, fisioterapia, logopedia y ortopedia

La/s factura/s deberán acompañarse de informe médico de la sanidad pública debidamente sellado y firmado, indicando la enfermedad o dolencia. En fisioterapia, no aceptado tratamiento acupuntura, en ortopedia, se aceptan gastos por compra de productos, no por reparación.

### Gastos por vacunas

Se aportará un informe médico de la Sanidad Pública, firmado y sellado, con identificación de la persona que lo emita, donde se especifique la medicación recetada y que dichos medicamentos no están cubiertos ni subvencionados por el Sistema Público de Salud.

Las facturas se presentarán desglosadas, y contendrán únicamente los medicamentos que figuren en el citado informe médico, en caso contrario, no se valorarán.

### Gastos para dejar de fumar

Sólo para el trabajador y tratamientos realizados por el sistema público de salud. Se aportará informe donde figurarán los medicamentos

### Prestaciones por Defunción

Con independencia del subsidio de defunción a cargo de la Seguridad Social (46,50€ en la actualidad) se abonará a los familiares del trabajador en activo de Adif y Adif AV, fallecido por cualquier causa, un pago único y global en concepto de auxilio por gastos de fallecimiento de 12.000 euros. Para la obtención de esta prestación se deberá aportar la partida de defunción del agente, expedida por el Registro Civil.

### Ayuda por Hijos Discapacitados

Esta ayuda tiene su origen en el Artº 546 de la Normativa Laboral. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados psíquicos a efectos de la Ayuda de la Seguridad Social, percibirán de Adif o Adif AV una ayuda de 100€ mensuales por cada hijo en esta situación. Esta ayuda será independiente y compatible con aquellas otras prestadas por instituciones y/o organismos públicos.

### Ayuda por adopción y por reproducción asistida

La cantidad máxima a percibir por este tipo de ayudas será de 800€, pudiéndose solicitar en un máximo de tres ocasiones. Las ayudas por reproducción asistida se podrán solicitar siempre que no sea posible realizar los tratamientos por el sistema público de salud, debiendo acompañarse del correspondiente informe que lo acredite.

### Gastos de farmacia

Se podrá solicitar ayuda por este motivo siempre que se trate de una enfermedad crónica, justificada con el correspondiente informe médico del sistema público de salud en el que consten los medicamentos prescritos. La/s factura/s sólo deberán incluir los medicamentos que se relacionan en el informe, siendo la cantidad mínima de gasto a presentar por este motivo de 200€.

### Anticipos

Los agentes podrán solicitar anticipos de media mensualidad hasta el máximo de tres, correspondiente al sueldo fijo a Tablas Salariales vigentes para cada nivel. Para los Mandos Intermedios y Cuadros se tomará referencia el salario inicial del nivel salarial 9.

El plazo de devolución es de dieciocho meses como máximo, aunque el agente puede solicitar en un plazo de devolución inferior. Se podrá solicitar estos anticipos los agentes fijos, en activo que hayan alcanzado en la empresa, con cualquier carácter, una antigüedad mínima de dos años, debiendo estar basada la petición en una necesidad extraordinaria e inaplazable, debida a causa grave o ajena a su voluntad.

Las causas de la petición de anticipo pueden ser: gastos derivados de enfermedad, operaciones, tratamientos médicos, nacimiento de hijos, gastos de atrasos de alquiler, adquisición de libros, gastos de matrícula, gastos por traslado de domicilio, por matrimonio del agente o de nacimiento de hijos, etc.

Los interesados expondrán en su solicitud la situación que motiva la necesidad del anticipo, aportando en su caso los justificantes que procedan. El plazo de concesión de anticipos es mensual, y depende del número de agentes que hayan pedido los anticipos. Se concederán por lista de espera, por la causa que se haya alegado y por el montante de dinero que haya para este fin.

### Títulos de Transporte

Los trabajadores ferroviarios de carácter fijo que se encuentren en activo, prejubilados y pensionistas, tanto titulares como beneficiarios, que estén en posesión de la Tarjeta Ferroviaria, tendrán derecho a viajar por la Red con una tarifa especial que permite el pago de un porcentaje predeterminado sobre el precio total del billete que para cada tren se fije para el público en general, según tarifas de aplicación conforme a la situación del trabajador: activo o pensionista.

Se establece la formalización previa y obligatoria del título de viaje que corresponda en todos los trenes de plazas limitadas, exencionándose este requisito únicamente en los tráficos y circulaciones que expresamente se indiquen.

La acreditación ferroviaria acompañada del D.N.I. constituye el medio de identificación del trabajador o beneficiario, y al mismo tiempo autoriza a su titular a disfrutar de las condiciones de viaje pactadas en la Normativa Laboral.

La duración de la acreditación ferroviaria será indefinida mientras el trabajador permanezca en activo, cambie de categoría o nivel, salvo en los supuestos de extravío o deterioro grave.

### Tarifas compatibles con la tarifa ferroviaria

#### AGENTES EN ACTIVO Y SUS BENEFICIARIOS:

Adulto Ida, billete Flexible, Ida y Vuelta, Tarifa Niño, Tarjeta Dorada, Carné Joven, Tarjeta + Renfe Joven, BonoAve, BonoAve Flexible, Abono Tarjeta Plus, Tarjeta Plus 10 y Tarjeta Plus 10 Estudiante, billete Promo y billete Promo +.

#### PENSIONISTAS Y SUS BENEFICIARIOS:

Adulto Ida y Billeto Ida y Vuelta

### Beneficiarios

#### AGENTES EN ACTIVO.

Cónyuge o Pareja de hecho: (Convivir con el trabajador.)

Cónyuge separado, no divorciado: (Solicitado por trabajador y perciba pensión alimenticia.)

Hijos y los adoptados legalmente: (Convivir con el trabajador y estar solteros.)

Padres: (Convivir con el trabajador.)

Tendrán la consideración de familiares de trabajadores en activo, con los derechos correspondientes a los mismos, los hijos del cónyuge del trabajador: (Convivir con el trabajador y estar solteros.)

Los hijos del otro miembro de la pareja de hecho, se equiparan con los del cónyuge del trabajador ferroviario en activo. (Mismos requisitos exigidos a hijos del titular ferroviario.)

#### PERSONAL PASIVO.

El Cónyuge, cónyuge separado (no divorciado), padres e hijos naturales y adoptados.

En cuanto a la pareja de hecho, sólo en el caso de los trabajadores sujetos al Convenio, que al amparo de la regulación de parejas de hecho tengan reconocida como beneficiaria a la otra persona integrante de la pareja de hecho, y que sin solución de continuidad pasen a ser titulares de pensión de jubilación o de otra pensión derivada directa e inmediatamente de un hecho causante acaecido durante la vigencia de su relación laboral con Adif o Adif AV, podrán seguir manteniendo la concesión de título de transporte respecto de la misma persona, mientras permanezca como miembro integrante de la propia pareja de hecho.

#### PENSIONISTAS DE VIUDEDAD.

Tienen derecho a la acreditación que les corresponda el viudo/a siempre que cobren pensión derivada del trabajador o pensionista y los familiares siguientes: Hijos solteros, del viudo/a y del trabajador o pensionista, causante de la pensión, que convivan con el viudo/a.

#### PENSIONISTAS DE ORFANDAD.

Los huérfanos tienen derecho a la acreditación que les corresponda, siempre que cobren pensión derivada del trabajador o pensionista.

#### PERSONAL CON CONTRATO TEMPORAL.

Se fija un plazo mínimo de duración del contrato de un mes, habilitando un procedimiento urgente para que se expida la correspondiente acreditación ferroviaria.

Acreditaciones para familiares del agente contratado, cuando los familiares cumplan las mismas condiciones descritas para los de los agentes hijos: (Durante la vigencia del contrato y para contratos de duración de un año o superior).

CONDICIONES DE VIAJES / DESCUENTOS:

**Cercanías**

Gratuidad y Libre acceso en todos los trenes.

**Media Distancia / Convencional**

Gratuidad en todos los trenes, si bien será necesario la formalización del billete en los trenes considerados de "Plazas Limitadas".

**Larga Distancia**

Es obligatoria la formalización previa en todos los trenes, salvo si el acceso se realiza en una estación sin venta de billetes.

La tarifa de ferroviario, se aplicará sobre los precios ofertados a los clientes (conforme a las tarifas que correspondan según situación laboral del trabajador: activo o pasivo) calculado según los siguientes porcentajes:

- ✓ Abono del 25% del precio del billete en Turista, Turista Plus y Preferente sin restauración.
- ✓ Abono del 45% del precio para los servicios de Camas.
- ✓ Abono del 45% en clase preferente con restauración incluida en el precio del billete.

**AVE**

Es obligatoria la formalización previa en todos los trenes, salvo si el acceso se realiza en una estación sin venta de billetes.

La tarifa de ferroviario, se aplicará sobre los precios ofertados a los clientes (conforme a las tarifas que correspondan según situación laboral del trabajador: activo o pasivo) calculado según los siguientes porcentajes:

**TRENES AVE (incluido Media Distancia-AV)**

- ✓ Abono del 30% del precio del billete en Turista y Preferente sin restauración.
- ✓ Abono del 45% en Clase Preferente con restauración incluido en el precio del billete.

ANULACIÓN /CAMBIO DE BILLETES:

**Anulación de Billetes**

Todo billete se podrá anular dentro del periodo de validez del billete y como máximo cinco minutos antes de la hora de salida del tren de la estación de origen del billete que se presenta a anular.

**GASTOS DE ANULACIÓN.**

Se *deducirá el 15%* del importe del billete anulado; 15% en los billetes de ida y vuelta si se anulan los dos trayectos, el 40% si se anula solo un trayecto. Se deducirá el 30% en Tarifa Promo +. La Tarifa Promo no admite.

**Cambio de Billetes**

El cambio de billete se puede realizar cuantas veces se solicite, hasta cinco minutos antes de la salida del tren de la estación de origen del cliente.

El billete a cambiar debe estar dentro del periodo de validez y la fecha del nuevo billete esté dentro del periodo de venta anticipada como máximo, cinco minutos antes de la hora de salida de la estación que figure en el billete.

- Para el mismo día Gratuito (para Tarifa Promo + los gastos serán el 20% del billete a cambiar)
- Para distinto día el 10% del importe del billete a cambiar, no conllevará gastos en caso de billete de Ida y V (para Tarifa Promo + los gastos serán el 20% del billete a cambiar)

Cuando el cambio de billete se efectúe a uno de mayor precio, se abonará la diferencia entre ambos salvo los gastos de cambio si los hubiera.

Cuando el cambio sea a un billete de menor cuantía, de la cantidad a reintegrar una vez deducidos los gastos de cambio, si los hubiese, se descontará el 15% en concepto de gastos de anulación.

INDEMNIZACIONES:

DISPOSICIONES GENERALES

Los viajeros que hayan sufrido incumplimiento de las condiciones del contrato de transporte por causas imputables a Renfe Operadora, tienen derecho a percibir una indemnización. (Se dispondrá de tres meses, a contar desde las 24 horas siguiente a la incidencia). Para ser abonada la indemnización, será necesario presentar el título de transporte en taquilla o por Internet (si está abonado en T.C.).

Todas las indemnizaciones son acumulables, no pudiendo exceder del 100% del importe del billete y servicios complementarios, excepto en el caso de suspensión del viaje en las 4 horas anteriores a la salida del tren, lo que da derecho a una indemnización del doble del valor del billete.

Cálculo de indemnizaciones billetes de ida y vuelta: Se considerará el valor facial de los billetes.

Retrasos en origen del viaje: Se podrá resolver el contrato de transporte, percibiendo el importe íntegro del billete, el cambio gratuito para otro tren y/o fecha o bien realizar el viaje y percibir la indemnización por retraso que le pudiera corresponder.

Oferta Combinada: Se tendrá en cuenta la hora de llegada al destino final del viaje, aplicándose las condiciones más favorables para el cliente.

Pérdida del tren por causas imputables al cliente: Excepcionalmente, con un límite de tiempo de 30 minutos después de la salida del tren, se podrá autorizar a realizar el viaje en el tren siguiente, en función de la disponibilidad abonando el 20% del importe de un nuevo billete a tarifa general más diferencia de clase y suplemento de cama si procede

INDEMNIZACIONES POR CARENCIAS DEL SERVICIO

	Servicio Diurno							Serv. Nocturno
	AVE	AVE TGV	AV.City	Euromed	Alvia	Altaria	Talgo	Intercity SC
Deficiente Climatización	100 % Ausencia			50% Carencia parcial				
Ausencia Aseos tren	100%							
Deficiencia Video Audio	15%	15%		15%				
Ausencia cafetería	25%	25%		25%				25%
Ausencia restauración plaza	50%	50%		50%				

	Media Distancia Alta Velocidad	Media Distancia convencional
	AVANT	M. Distancia / Intercity SP / Reg. Exprés / Regional
Deficiente Climatización	100 % Ausencia Total 50 % Carencia Parcial	25 % en caso de ausencia total y/o parcial
Ausencia Aseos tren (por cambio de material)	100%	25%

INDEMNIZACIONES POR RETRASO

General		Superior a 60' Superior a 90'	50% 100%	Motivado por Fuerza Mayor
Bloque A	AVE-TGV Tray. Internacional	Igual o más de 30' Igual o más de 120'	25% 50	NO APLICABLE
	Todos los AVE Trayecto Nacional	Igual o más de 15' Igual o más de 30'	50% 100%	
	Alvia / Av.City Euromed	más de 30' más de 60'	50 % 100 %	
	Ataria / Intercity Talgo / T. Hotel	igual o más de 60' más de 90'	50% 100 %	
Tarifas promo y mesa	Cualquier bloque	igual o más de 60' más de 90'	50% 100%	
Media Distancia	Avant	más de 15' más de 30'	50% 100%	APLICABLE
	M. Distancia Intercity S.P.	Hasta 15' más de 15' más de 30' más de 60'	0% 25% 50% 100%	
	Regional Expres	Inferior a 30' más de 30' más de 45' más de 60'	0% 25% 50% 100%	
Billetes Integrados	AVE + Avant Avant + AVE AVE + AVE	más de 15' más de 30'	50% 100 %	NO APLICABLE cuando la demora se produzca en trenes de Obligacion de Servicio Publico
	Resto de Productos	A partir de 30' Superior a 60'	50% 100 %	
	Enlaces con Cercanías	No están sujetos al compromiso voluntario de puntualidad		

### PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

Las bajas producidas por maternidad o paternidad vienen reguladas en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Dichas prestaciones tienen como finalidad retribuir a las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia de la falta o disminución de ingresos de carácter laboral derivados de la suspensión del contrato laboral para el caso de trabajadores por cuenta ajena, o del cese de la actividad laboral para los autónomos, con motivo de disfrutar de un período de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.

Desde el 1 de abril de 2019 las prestaciones por maternidad y por paternidad se engloban en una única prestación llamada «Prestación por nacimiento y cuidado de menor», existiendo un régimen transitorio para que la antigua baja por paternidad se equipare a la baja por maternidad en el año 2021.

La prestación por nacimiento y cuidado del menor se da en los siguientes casos:

- **Nacimiento de un hijo.**- Comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
- **Adopción, guarda con la finalidad de adopción y acogimiento familiar.**- Siempre que esta última situación tenga una duración superior a un año, de Menores de 6 años; o mayores, pero menores de 18 años con discapacidad o que por diversos motivos tengan dificultades de inserción familiar y social siempre que estén justificadas adecuadamente por los servicios sociales competentes. Se entenderá que un menor de edad sufre una discapacidad cuando ésta se haya reconocido en un grado igual o superior al 33%.

### DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

**1.- En el caso de nacimiento:** El primer progenitor (madre biológica) disfrutará de 16 semanas ininterrumpidas, de las cuales seis semanas tendrán que ser inmediatamente posteriores al parto y el resto se distribuirá como la trabajadora quiera. La baja podrá ser ampliada en situaciones especiales que se detallarán más adelante.

El segundo progenitor (padre biológico), como ya se ha indicado se irá ampliando progresivamente hasta equipararse con el anterior; de modo que:

- Desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2019 el permiso será de 8 semanas, de las cuales las dos primeras tendrá que disfrutarlas obligatoriamente tras el parto y de forma ininterrumpida. Las restantes seis semanas podrá disfrutarlas como él quiera hasta que cumpla el año el menor, pero deben ser semanas completas. El trabajador debe avisar a la empresa de su baja con 15 días de antelación por si tienen que buscar un sustituto.

El primer progenitor o la madre biológica podrán ceder de su permiso hasta 4 semanas al segundo progenitor. Estas cuatro semanas más las seis de su permiso restantes se distribuirán conforme lo expuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- A partir del 1 de enero de 2020 se amplía el permiso de paternidad hasta las 12 semanas, las cuatro primeras tendrán que disfrutarlas inmediatamente tras el parto de forma ininterrumpida. Además, la madre biológica podrá ceder en este caso hasta dos semanas de su baja por maternidad. El disfrute de estas dos semanas más los ocho restantes se realizará según el artículo 48.4 del ET.
- Desde el 1 de enero de 2021 ambos progenitores podrán disfrutar de 16 semanas de permiso teniendo cada uno de ellos la obligación de disfrutar de seis semanas inmediatamente tras el parto.

**2.- En los casos de adopción, guarda o acogimiento familiar,** la duración hasta el 31 de diciembre de 2019 será para cada progenitor de 6 semanas obligatorias más 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores dentro de los 12 meses de la resolución judicial o decisión administrativa; a partir del 1 de enero de 2020 será de 6 semanas obligatorias para cada progenitor más 16 semanas voluntarias, a distribuir entre ambos progenitores y desde el 1 de enero de 2021 para cada progenitor será de 16 semanas, 6 de ellas obligatorias.

#### SITUACIONES QUE AMPLÍAN LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

- Parto Múltiple: La baja por maternidad y paternidad se ampliarán una semana más para cada uno de los progenitorías por cada hijo/a, a partir del segundo.
- Parto Prematuro y cuando el neonato deba quedarse hospitalizado a continuación del parto: El período de descanso podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, desde la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- Parto Prematuro con falta de peso y aquellos casos en los que el neonato necesite hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días: La duración de la baja por maternidad y la de la baja por paternidad se ampliarán en tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- Fallecimiento del menor: El período de descanso no se reducirá, excepto en los casos en los que una vez han transcurrido las seis semanas obligatorias de descanso se solicite la reincorporación a la actividad laboral..
- Adopción o acogimiento múltiple: La duración del permiso se ampliará una semana para cada uno de los progenitores por cada hijo/a, a partir del segundo.
- Discapacidad del menor: Se ampliará una semana para cada uno de los progenitores.

#### REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN

- Estar afiliado y también en alta en la seguridad social, o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización, que dependerá de la edad que tenga el trabajador en la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, de:
  - Para menores de 21 años: No se exige una cotización mínima.
  - Si los trabajadores tienen una edad comprendida entre los 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de las 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
  - En el caso que sean mayor de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados en toda su vida laboral.

Si la madre cumple todos los requisitos excepto el periodo mínimo de cotización exigido según la edad, podrá optar al subsidio no contributivo durante 42 días naturales desde que ha tenido lugar el parto, teniendo el derecho a disfrutar de las 16 semanas del descanso por maternidad.

#### CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La cuantía de la prestación derivada de la baja por maternidad corresponde al 100% de la base reguladora:

**Base Reguladora** = Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja / 30 días (salario mensual) o 28, 29, 30 ó 31 días (salario diario).

La base de cotización que se tomará en cuenta será en jornada completa, para jornada parcial hay otras maneras de calcularla.

Mientras que se esté percibiendo la prestación sigue existiendo la obligación de cotizar. Cuando el INSS proceda a pagar el subsidio se descontará de éste las aportaciones que correspondan a las cotizaciones a la seguridad social, al desempleo y a la formación.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD – MEDIDAS ESPECÍFICAS:

VACACIONES

Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, lactancia natural o descanso maternal.

LACTANCIA

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de hijo menor de doce meses, que podrá disfrutar al comienzo o final de la jornada. Este permiso se incrementará en caso de parto múltiple y disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen y podrá ser acumulado en jornadas completas en la negociación colectiva, o en acuerdo con la empresa.

Se puede sustituir el permiso de lactancia por un período de licencia retribuida de 18 días laborales que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el período de descanso maternal.

REDUCCIONES DE JORNADA

Reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario, por cuidado de hijo/a hasta 12 años de edad. La reducción de jornada puede ser desde  $1/8$  hasta  $1/2$  de la misma.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

La prestación económica por riesgo en el embarazo es el 100% de la base reguladora que corresponda.

REDUCCIÓN JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN MENOR (hospitalización, tratamiento cáncer/enf.)

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

**PRESTACIONES INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) ENFERMEDAD COMUN O ACCIDENTE NO LABORAL**

→ Durante los dos primeros procesos del año siempre que no sean en el mismo mes.

	Desde el 1° Hasta el 3° (3 días)	Desde el 4° Hasta el 15° (12 días)	Desde el 16° Hasta el 20° (5 días)	Desde el día 21° Hasta el final
Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 80)	90%	15%	15%	15%
Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 81)	---	60%	---	---
Prestación con Cargo al INSS (Clave 121)	---	---	60%	75%
<b>TOTAL PRESTACIÓN</b>	<b>90%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>90%</b>

→ Restantes procesos:

	Desde el 1° al 3°	Desde el 4° al 13°	Desde el 14 al 15°	Desde el 16° al 20°	Desde el 21° al 28°	Desde el 29 Hasta el final
Prestación con Cargo a la Empresa. (Clave 80)	60%	---	20%	20%	5%	25%
Prestación con Cargo a la Empresa. (Clave 81)	---	60%	60%	---	---	---
Prestación con Cargo al INSS. (Clave 121)	---	---	---	60%	75%	75%
<b>TOTAL PRESTACIÓN</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>	<b>100%</b>

**PRESTACIONES INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL**

Independientemente del proceso del año.

Prestación con Cargo a la Empresa. (Clave 70)	$\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 15\%$
Prestación con Cargo al INSS. (Clave 123)	$\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 75\%$
Prestación con Cargo a la Empresa (Clave 71)	<b>A partir del día 31 y hasta el día 90</b> $\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 5\%$
	<b>Desde el día 91</b> $\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 10\%$
<b>TOTAL PRESTACIÓN</b>	90% los primeros 30 días, a partir del día 31 hasta el día 90 es del 95% y desde el día 91 el 100%.

NOTA: Base de Cotización diaria de Accidente de Trabajo (AT) y Enfermedad Profesional (EP) del mes anterior a la baja. EXCEPCIÓN Horas Extraordinarias: En caso de haberse realizado horas extras, se tomará el promedio de las cotizaciones efectuadas por este concepto en los 12 meses precedentes al suceso.

PLANES DE JUBILACIÓN PARCIAL

DESCRIPCIÓN

La jubilación parcial es aquella que se inicia antes de cumplirse la edad ordinaria de jubilación, mediante la cual mantenemos parte de nuestra actividad laboral, a la vez que se cobra una pensión, en proporción a la jornada no realizada. Actualmente en Adif / Adif AV sólo se contempla la reducción del 75% de la jornada, formalizando un contrato novatorio a tiempo parcial del 25% de la jornada, vinculado a un contrato de relevo a jornada completa de carácter indefinido, que firman los trabajadores /as procedentes de Oferta de Empleo Público (OEP).

La celebración del contrato a tiempo parcial por parte del trabajador jubilado parcial no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que corresponda al trabajador. El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a la jornada que venía desempeñando.

Durante el periodo de jubilación parcial, tanto Adif / Adif AV como el jubilado seguirán cotizando a la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación vigente.

REQUISITOS / CONDICIONES DE ACCESO

Podrán acogerse a este Plan de Jubilación Parcial anticipado, todas las personas en activo de Adif / Adif AV, con contrato indefinido a tiempo completo que hayan prestado servicios en la empresa durante al menos 6 años ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Asimismo, deben cumplir los requisitos establecidos en la Ley de la Seguridad Social debiendo alcanzar en cada ejercicio la edad y cotizaciones mínimas, a la fecha que se fije en cada Circular de Jubilación Parcial, que se detallan en el cuadro siguiente.

AÑO	EDAD EXIGIDA SEGÚN PERIODOS COTIZADOS (*)		EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS
2019	61 y 8 meses	≥ 34 años y 9 meses	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	≥ 35 años	62 y 8 meses
2021	62 años	≥ 35 años y 3 meses	63 años
2022	62 y 2 meses	≥ 35 años y 6 meses	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	≥ 35 años y 9 meses	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	≥ 36 años	64 años
2025	62 y 8 meses	≥ 36 años y 3 meses	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	≥ 36 años y 3 meses	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

(\*) – El periodo de cotización en el supuesto de personas con un grado de minusvalía igual o Superior al 33% será de 25 años.

La solicitud de un trabajador de 64 años de edad, deberá ser analizada por la Comisión de Seguimiento, para que pueda ser aprobada.

APLICACIÓN DEL COEFICIENTE REDUCTOR DE PENOSIDAD

- Los años de Penosidad NO se pueden sumar a la edad del/la trabajador/a para alcanzar los 61 años y 10 meses o 62 y 8 meses. Es decir, un trabajador con 60 años, que tenga reconocidos 2 años de penosidad, no puede acogerse al Plan de Jubilación Parcial.
- La Penosidad NO se computa para calcular el período de tiempo de prestación de trabajo efectivocando el/la trabajador/a opta por la acumulación de la prestación de servicio al inicio de la jubilación parcial.

**Ejemplo:** un/a trabajador/a acogido a este Plan de jubilación Parcial que cumple 63 años y reúne los requisitos para la jubilación ordinaria a los 65 años y que tiene reconocido 1 año de penosidad, su prestación efectiva de trabajo acumulada al inicio de la Jubilación Parcial será de 6 meses (el 25% de reducción de jornada aplicado a los 2 años).

### REDUCCIÓN Y ACUMULACIÓN DE JORNADA

La reducción de jornada es del 75% de la que venía realizando el trabajador, que podrá optar por acumular el tiempo de prestación efectiva de servicio conforme a los siguientes casos:

- Caso 1 - Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios dentro de cada año.
- Caso 2 - Acumulación del tiempo de prestación efectiva de servicios de todo el periodo de la jubilación parcial al principio de la nueva situación como trabajador a tiempo parcial.

### CONDICIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Los trabajadores/as que obtengan plaza en el Plan tendrán las mismas condiciones laborales que el personal en activo; asimismo, tendrán derecho a los beneficios sociales en las mismas condiciones hasta su jubilación total o hasta extinción contractual si esta se produce antes.

El periodo de contrato a tiempo parcial será tenido en cuenta, como si de un contrato a jornada completa se tratara, para el cómputo de tiempo efectivo de trabajo para el devengo de las correspondientes modalidades de premio de permanencia.

El/la jubilado/a tiene la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales según establece el art. 17 del RD 1131/2002.

Antes de acceder a la jubilación parcial el trabajador habrá disfrutado de los permisos y vacaciones a que tuviere derecho y que proporcionalmente correspondan, por la parte del año natural transcurrido en situación de trabajador a tiempo completo.

### GESTIONES PREVIAS A LA EFECTIVA REDUCCIÓN DE JORNADA

Con la documentación recabada de la empresa, el trabajador interesado deberá gestionar la solicitud ante el Instituto Nacional de Seguridad Social con una antelación máxima de tres meses sobre la fecha prevista para el acceso a la jubilación.

Una vez obtenida resolución favorable del INSS, el trabajador deberá presentarla en la Dirección de RR.HH para poder concertar en modelo oficial el contrato de trabajo a tiempo parcial novatorio de la relación laboral, en el que figurarán las cláusulas acordadas, en cuanto a horario y condiciones resolutorias y elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que antes realizaba y la fecha de finalización del mismo, que se corresponderá con la de la edad ordinaria de jubilación del trabajador.

El no reconocimiento por el INSS de la jubilación parcial impedirá la aplicación de esta modificación contractual del trabajador y por tanto la anulación de los contratos.

### SISTEMA RETRIBUTIVO DURANTE EL PERÍODO DE JUBILACION

- El salario se percibirá en nóminas mensuales con la misma periodicidad que el resto de trabajadores/as de la empresa, aun cuando se produzca la acumulación de jornada.
- Existen tres Anexos en los que se relacionan las claves y conceptos salariales que se percibirán, de conformidad con la opción elegida (caso 1 y caso 2).
- Se percibirán íntegras en los meses habituales la clave 401 del Personal Operativo (plan objetivos productividad) y 066 de Mando Intermedio y Cuadro y Estructura de Apoyo (mejora de la productividad y competitividad).
- 406 y 407 (variables cumplimiento de objetivos) personal Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y cuadros, sobre el valor máximo anual asignado para el ejercicio en curso, en la misma proporción que la jornada contrato a tiempo parcial y en los meses habituales.

# FICHA DE AFILIACIÓN A CCOO

Solicitud de descuento de la cuota sindical de CCOO en nómina de  
Realizado por:

RENFE OPERADORA

ADIF

**APELLIDOS Y NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**FECHA DE NACIMIENTO:**

--	--	--	--	--	--	--	--

**TELÉFONO:**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**DOMICILIO:** \_\_\_\_\_

**LOCALIDAD:** \_\_\_\_\_

**C.P.:**

--	--	--	--	--	--

**PROVINCIA:** \_\_\_\_\_

**N.I.F.:**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Nº DE MATRÍCULA:**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Nº DE NÓMINA:**

--	--	--	--	--

**DENOMINACIÓN CARGO:** \_\_\_\_\_

**CÓDIGO:**

--	--	--	--

**DENOMINACIÓN DEPENDENCIA:** \_\_\_\_\_

**CÓDIGO:**

--	--	--	--	--

**DENOMINACIÓN RESIDENCIA:** \_\_\_\_\_

**CÓDIGO:**

--	--	--	--	--	--

**PROVINCIA DE CENTRO DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

**CÓDIGO:**

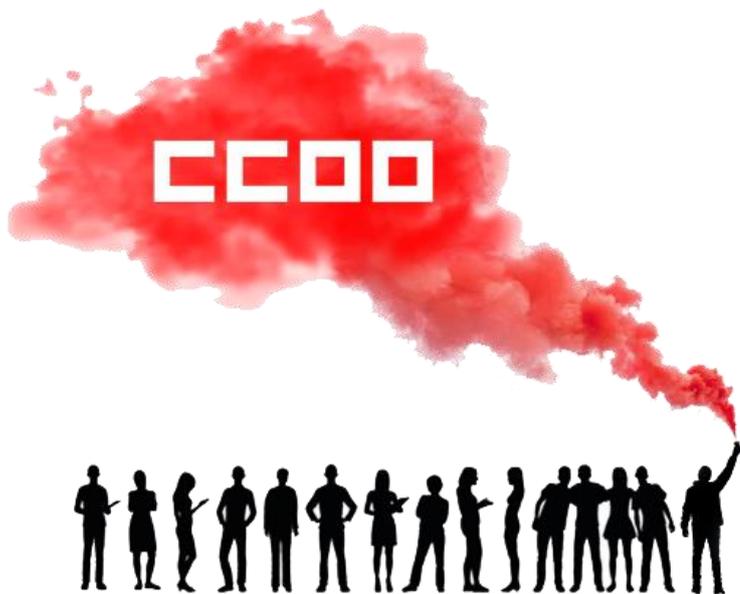
--	--	--

**E-MAIL:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_  
(Firma) de 20

**NOTA:**  
Los datos de nº de matrícula, nº de nómina, código de cargo,  
código de dependencia y código de residencia serán tomados del  
último justificante de nómina.

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO 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 trabajes, así como –en todo caso- a la C.S. de CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado.



Tu participación  
construye  
tu *sindicato*

*Afiliate*

ASESORÍA LEGAL

FORMACIÓN

SALUD Y BIENESTAR

OCIO Y TIEMPO  
LIBRE

COMPRAS

Nuestros SERVICIOS

servicios.ccoo.es



**¡Tu cuota te da más!**