

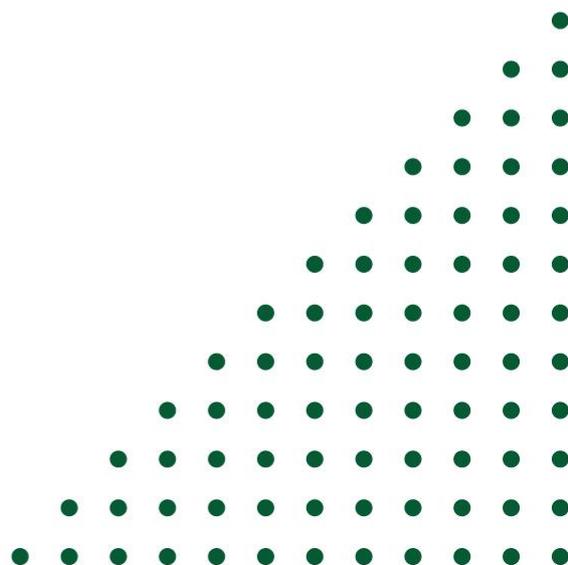
GUÍA INFORMATIVA

CONCEPTOS BÁSICOS

ADIF Y ADIF AV

*Consulta todas las dudas que
tengas sobre tus derechos*

Actualizada en mayo de 2024



Estimado/a compañero/a:

Aprovecho la ocasión para agradecerte la confianza depositada en **CCOO**, organización que ha estado en todos los procesos de defensa de nuestros derechos laborales con propuestas en las negociaciones, presionando con las movilizaciones y en continuo contacto con los trabajadores y trabajadoras.

CCOO sigue siendo la mayor organización social de España. Nadie cuenta con tanta afiliación ni tanta penetración en los centros de trabajo de este país, un potencial que utilizamos para tensionar en la negociación de los convenios colectivos.

CCOO, como primer sindicato del país, es una gran herramienta para mejorar la situación personal y colectiva de las trabajadoras y trabajadores, ya que tenemos la capacidad de negociar, movilizar y acordar con gobiernos y patronales mejoras que luego trasponemos a los convenios colectivos, consiguiendo avances en el poder adquisitivo, reducción de jornada y demás condiciones laborales, como se ha visto reflejado en los convenios colectivos firmados en Adif-Adif AV y Grupo Renfe.

La liberalización del transporte de viajeros por ferrocarril abre una nueva etapa en la que las delegadas y delegados de **CCOO** están de nuevo dispuestos a seguir trabajando y luchando por la protección de tus derechos laborales.

Esperamos que esta Guía te sea de utilidad y te invitamos a seguir solucionando tus dudas y recibiendo información a través de la página del Sector Ferroviario www.ferroviario.fsc.ccoo.es, los canales de Telegram [Ferroviario CCOO](#) y [Escuela Ferroviaria de CCOO](#), nuestras cuentas en [Twitter](#), [Instagram](#) y [Facebook](#), el [Blog de la Escuela Ferroviaria de CCOO](#) y, sobre todo, mediante el contacto directo con nuestros delegados y delegadas, que estarán a tu disposición en las diferentes provincias.

Gracias por confiar en **CCOO**. Te animamos a participar activamente en esta gran organización.

Seguimos a tu disposición.



Fdo.: Pepa Páez Parada
Secretaria General
Sector Ferroviario Estatal

ÍNDICE

- **Licencias y permisos 4**
- **Cuadro de grados de consanguinidad..... 6**
- **Política Social (Ayudas)..... 7**
- **Condiciones de viaje de ferroviarias/os 11**
- **Maternidad y paternidad..... 14**
- **Prestaciones por incapacidad temporal (IT) 17**
- **Ausencias por enfermedad o accidente sin IT 18**
- **Accidente de trabajo / Proceso ante la mutua 18**
- **Trabajo a distancia 19**
- **Jubilación Parcial..... 21**

Guía Informativa Normativa Básica

Duración	Concesión	Petición / Justificación	Normativa	
Matrimonio / Pareja de Hecho	15 días Laborales	Al producirse	Por escrito / Libro Familia	257/258 XI y XIII CC.
Muerte cónyuge o pareja de hecho y de parientes	3 días en la misma Residencia 6 días fuera de su 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. Modificado II Convenio ADIF – ADIF AV
Accidente, enfermedad grave hospitalización cónyuge o pareja de hecho y de parientes	5 días en la misma Residencia en todos los casos (parientes hasta 2º grado y convivientes) 6 días fuera de su Residencia (parientes hasta 2º grado). Puede prorrogarse hasta 4 días más según desplazamientos	Al producirse y en el acto Justificación posterior (*)	Certificado del hospital o parte del facultativo	257/259 XI y XIII CC. Modificado II Convenio ADIF – ADIF AV y RDL 5/2023
Intervención quirúrgica cónyuge o pareja de hecho y de parientes sin hospitalización, con reposo prescrito por médico	5 días en la misma Residencia en todos los casos (parientes hasta 2º grado y convivientes) 6 días fuera de su Residencia (parientes hasta 2º grado)	Al producirse (*)	Certificado del hospital o parte del facultativo	257/259 XI y XIII CC. Modificado II Convenio ADIF – ADIF AV y RDL 5/2023
Examen para Título Oficial	Los días precisos por examen y desplazamientos	Al producirse	Matrícula Centro Oficial	257/260 XI CC. Cláusula 32ª XIV CC
Cumplimiento Deber Inexcusable	Límite 20% de Horas Laborales en periodo 3 meses	Al producirse	Certificación acreditativa	257/261/279 XI CC
Traslado domicilio habitual	2 días	Al producirse	Justificar debidamente	257/262 XIII CC

(*) El inicio del disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante.

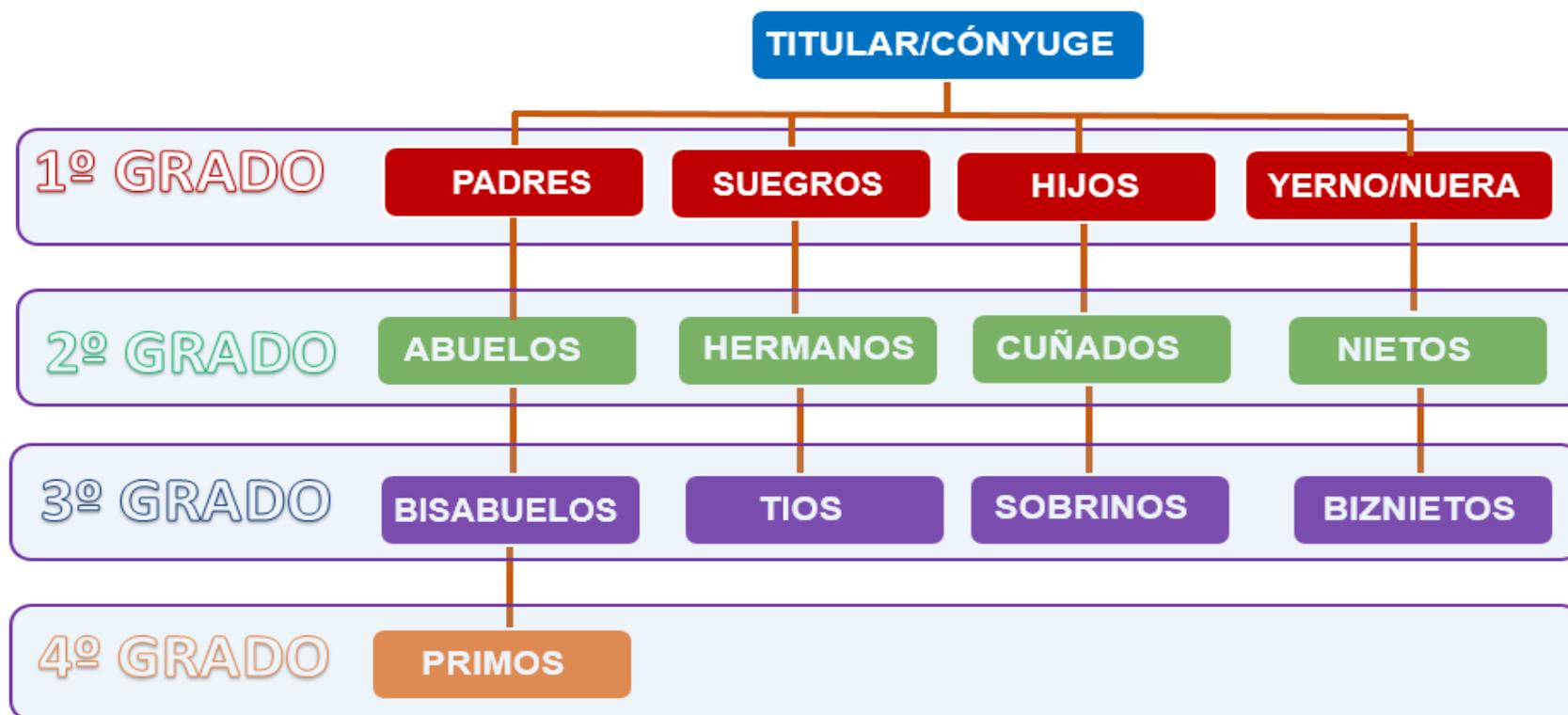
(*) RDL 5/2023 licencia de 5 días personas distintas de 2º grado que convivan en mismo domicilio y requieran cuidados.

Deberá aprobar la mitad de las asignaturas. En caso contrario, serán Licencias sin sueldo.

Asuntos propios sin justificar	6 días cada año	(*)	Comunicación con 48 h. de antelación. No se justifica.	257/264 XI CC Cláusula 4ª XIII CC
(*) 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				
Traslado de Residencia por acción de movilidad	Tomar posesión en el nuevo destino en el plazo máximo de 5 días	Desde la fecha en que se haga efectivo el cese en su dependencia	Que exista cambio de domicilio	Cláusula 10ª* XIII CC Comisión Negociadora (acta 12 septiembre 2023)
Convocatorias de Ascenso o Pase	Los días precisos por examen y desplazamientos	(*)		435 X CC Cláusula 11ª XIV CC
(*) Se debe superar la mitad de la puntuación exigida para el aprobado. En caso contrario, serán Licencias Sin sueldo. Derecho a título de transporte y gastos de viaje en distinta provincia.				
Asuntos propios que no admiten demora	De 1 a 5 días LICENCIA SIN SUELDO	(*)		266 XI CC
(*) 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.				
Licencia SIN sueldo	Mínimo 6 y máximo 90 días. Se puede disfrutar en una o varias veces	(*)		266 XI CC
(*) Llevar 2 años en la 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.				
Causa de fuerza mayor que requiera presencia inmediata por motivos urgentes o imprevisibles relacionados con familiares o convivientes, en caso de enfermedad que haga imprescindible su presencia	Horas retribuidas equivalentes a 4 días laborales al año	(*) Al producirse y en el acto, Justificación posterior		266 XI CC RDL 5/2023

ALGUNAS ANOTACIONES SOBRE LICENCIAS:

- Las Licencias referidas a «parientes» o «familiares» 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/a.
- Los días de licencia retribuida corresponden a días de trabajo efectivo conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo 414/2023. es decir, no se computan los días descansos, los festivos no trabajados, los días no laborales (excepto vacaciones) y los días de Reducción de Jornada (RJ) grafiados previamente,
- 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/as 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

Todas las personas sujetas a convenio que no superen 62.000 € de ingresos anuales brutos anuales en la unidad familiar (todos los miembros mayores de edad que convivan con la persona trabajadora o beneficiaria: cónyuge, hijas/os y padres).

PERIODO DE SOLICITUD Y CANTIDAD MÍNIMA DEL GASTO

Sólo 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. Asimismo, se deberá aportar la documentación específica que se detalla en cada motivo autorizado para solicitar la ayuda.

BAREMO / PORCENTAJE CUANTÍA DE LA AYUDA

SUMA DE INGRESOS BRUTOS UNIDAD FAMILIAR	PORCENTAJE CONCEDIDO
Hasta 26.000 €	60%
Desde 26.001 hasta 30.000€	40%
Desde 31.001 hasta 44.000€	20%
Desde 44.001 hasta 62.000€	10%

Se incrementará en un 10% la cuantía de la ayuda que se conceda a las familias numerosas, aportando documento acreditativo de esta situación. La cantidad máxima de ayuda que podrá percibir una persona trabajadora al año es de 1.653€ por unidad familiar. El mismo porcentaje se abonará a las familias monoparentales independientemente de la cuantía de hijos que las compongan.

GASTOS 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 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 600€.

AYUDA POR CELIAQUÍA

Se concederá una única ayuda anual de 500€ para cada uno de los miembros de la unidad familiar beneficiarios que la padezcan cuando los ingresos brutos percibidos no superen los 44.000€, es decir hasta el 20% y de 400€ para los que superen esta cantidad (10%), según el baremo establecido para el cálculo de las ayudas, debiendo acreditar la enfermedad mediante certificado médico del año en curso emitido por el sistema público de salud.

GASTOS COMPRA DE LENTILLAS Y CRISTALES GRADUADOS Y 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 150€ la montura.

GASTOS POR FISIOTERAPIA, LOGOPEDIA Y ORTOPEDIA

Se entiende por ayudas de ortopedia las destinadas a audífonos y plantillas podológicas. La/s factura/s deberán acompañarse de informe médico de la Sanidad Pública debidamente sellado y firmado, indicando la enfermedad o dolencia.

AYUDAS POR NACIMIENTO DE HIJOS

Se crea una nueva ayuda para las personas trabajadoras por nacimiento de hijos/as, de 100€ por parto o de 400€ por parto múltiple. Para percibirlo deberán cumplimentar el modelo de petición con la documentación que se solicita y acompañado de certificado de nacimiento de aquel/aquellos.

GASTOS POR TRATAMIENTOS PARA SALUD MENTAL

Ayuda destina a tratamientos y terapias de psicología y psiquiatría, siendo necesario aportar informe de la sanidad pública que recoja la dolencia y diagnóstico.

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 TRATAMIENTO DEJAR DE FUMAR

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

AYUDA POR ADOPCIÓN Y POR REPRODUCCIÓN ASISTIDA

La cantidad máxima a percibir por este tipo de ayudas será de 1.200€, pudiéndose solicitar hasta en tres ocasiones por año. En cualquier caso, no se podrán percibir más de los 1.653 € anuales estipulados

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 convivientes del trabajador/a en activo de Adif y Adif AV, fallecido/a 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/AS CON DISCAPACIDAD

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

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

Las personas trabajadoras 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 de referencia el salario inicial del nivel salarial 9.

El plazo de devolución es como máximo de dieciocho meses, aunque la persona trabajadora puede solicitar un plazo de devolución inferior. Podrán solicitar estos anticipos las personas trabajadoras con contrato fijo 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/as, gastos de atrasos de alquiler, adquisición de libros, gastos de matrícula, gastos por traslado de domicilio, por matrimonio del agente, etc.

Las personas trabajadoras interesadas 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.

CONDICIONES DE VIAJE / DESCUENTOS

11

TÍTULOS DE TRANSPORTE

Las y los trabajadores ferroviarios de carácter fijo que se encuentren en activo, prejubilados y pensionistas de Adif y Adif AV y los 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 de la persona trabajadora: activa 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 de la persona trabajadora o beneficiaria 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/a permanezca en activo, cambie de categoría o nivel, salvo en los supuestos de extravío o deterioro grave.

PERSONAS BENEFICIARIAS

Trabajadoras/es en Activo

Cónyuge o Pareja de hecho: Convivir con el trabajador/a.

Cónyuge separado, no divorciado: Solicitado por trabajador/a y perciba pensión alimenticia.

Hijos/as y adoptados/as legalmente: Convivir con el trabajador/a y estar solteros/as.

Padres: Convivir con el trabajador/a.

Tendrán la consideración de familiares de trabajadores/as en activo, con los derechos correspondientes a los mismos, los hijos e hijas del cónyuge de la persona trabajadora: Convivir con el trabajador/a y estar solteros/as.

Las y los hijos del otro miembro de la pareja de hecho se equiparan con los del cónyuge del trabajador/a ferroviario/a en activo: Mismos requisitos exigidos a hijos/as del titular ferroviario.

Personal Pasivo

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

En cuanto a la pareja de hecho, sólo en el caso de las personas trabajadoras sujetas 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 cobre pensión derivada del trabajador/a o pensionista y los familiares siguientes: Hijas e hijos solteros del viudo/a y del trabajador/a o pensionista causante de la pensión que convivan con el viudo/a.

Pensionistas de Orfandad

Los huérfanos y huérfanas tienen derecho a la acreditación que les corresponda, siempre que cobren pensión derivada del trabajador/a 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 de la persona contratada cuando los familiares cumplan las mismas condiciones descritas para los de las personas hijas: *Durante la vigencia del contrato y para contratos de duración de un año o superior.*

TARIFA FERROVIARIA DESCUENTOS/ COMPLEMENTOS

12

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".

MEDIA DISTANCIA/ AVANT

Abono del 30% sobre tarifa General o Base.

AVE

ABONO POR PARTE DEL TITULAR DE LA TARJETA

Básico	Elige	Elige Confort	Prémium
30%	30%	30%	45%

Abonos sobre el precio dinámico vigente en cada momento de la compra para la opción de precio elegida. El precio máximo tendrá una limitación correspondiente al 85% del precio de referencia (100%)

ALVIA, EUROMED E INTERCITY

ABONO POR PARTE DEL TITULAR DE LA TARJETA

Básico	Elige	Elige Confort	Prémium
25%	25%	25%	45%

Abonos sobre el precio dinámico vigente en cada momento de la compra para la opción de precio elegida. El precio máximo tendrá una limitación correspondiente al 85% del precio de referencia (100%)

AVLO

ABONO POR PARTE DEL TITULAR DE LA TARJETA

Turista
30%

Sobre la tarifa Básica aplicable en cada momento de la compra o sobre el precio fijo establecido para los menores de 14 años.

Sobre los complementos de anulación o cambio, selección de asiento o equipaje adicional, no se efectúa ningún descuento.

OFERTAS COMPATIBLES CON TARIFA FERROVIARIA

13

AVE, ALVIA, EUROMED E INTERCITY

➤ Trabajadores/as en activo y sus beneficiarios. Personas prejubiladas, pensionistas y sus beneficiarios:

- Descuentos promocionales.
- Billete con Tarifa de Niño.
- Billete de Tarjeta Dorada.
- Billete de Carné Joven.
- Billete de Tarjeta + Renfe Joven.
- Bono AVE.
- Bono AVE Flexible.

AVANT Y MEDIA DISTANCIA (convencional)

➤ Trabajadores/as en activo y sus beneficiarios:

- Billete de Ida y Vuelta, Ida o Vuelta Complementaria (trayectos AVE, Alvia, Euromed e Intercity).
- Billete con Tarifa de Niño, Tarjeta Dorada, Carné Joven, Tarjeta + Renfe Joven.
- Abono Tarjeta Plus, Tarjeta Plus 10, Tarjeta Plus 10 Estudiante, Tarjeta Plus 10 – 45.
- Billete de Carné Joven.

➤ Personas prejubiladas, pensionistas y sus beneficiarios:

- Billete de Ida y Vuelta.

COMPLEMENTOS PARA SERVICIOS AVE, ALVIA, EUROMED E INTERCITY

OPCIÓN	ABONO POR PARTE DEL TITULAR DE LA TARJETA FERROVIARIA				
	Mejora del atributo Anulación o Cambio	Selección de asiento	Viaja solo (Asiento Extra)	Mascota	Bicicleta
BÁSICO	A nivel Elige 4 € A nivel Prémium 7,5€	0 €	No permite	20 €	0 €
ELIGE	A nivel Prémium 4 €	0 €	70 % del precio dinámico del paquete	10 €	0 €
ELIGE CONFORT	A nivel Prémium 4 €	0 €	70 % del precio dinámico del paquete	10 €	0 €
PRÉMIUM	x	0 €	70 % del precio dinámico del paquete	0 €	0 €

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/as por cuenta ajena, o del cese de la actividad laboral para las y 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 o hija:** Comprende el parto y el cuidado del 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: 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: Desde el 1 de enero de 2021 para cada progenitor será de 16 semanas, 6 de ellas obligatorias.

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/a 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 las y los trabajadores tienen una edad comprendida entre los 21 y 26 años: 90 días cotizados dentro de los 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 mayores 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.
- No obstante, también serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.

SITUACIONES QUE AMPLÍAN LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

- **Parto múltiple:** El permiso por nacimiento y cuidado de menor se ampliará una semana más para cada uno de los progenitores 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.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La cuantía de la prestación derivada de prestación por nacimiento o cuidado de menor 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.

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

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 o permiso por nacimiento o cuidado de menor.

LACTANCIA O CUIDADO DEL LACTANTE

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de hijo/a menor de doce meses, que se podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este derecho lo pueden solicitar ambos progenitores. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples y podrá ser acumulado en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en acuerdo con la empresa respaldado, en su caso, lo establecido en aquella.

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 permiso por nacimiento o cuidado de menor.

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/enfermedad grave)

La persona progenitora, adoptante o acogedora 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 aquélla.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO/A

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, 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 COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

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

	Desde el 1º Hasta el 3º (3 días)	Desde el 4º Hasta el 15º (12 días)	Desde el 16º Hasta el 20º (5 días)	Desde el día 21º 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%
TOTAL PRESTACIÓN	90%	75%	75%	90%

→ Restantes procesos:

	Desde el 1º al 3º	Desde el 4º al 13º	Desde el 14 al 15º	Desde el 16º al 20º	Desde el 21º al 28º	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%
TOTAL PRESTACIÓN	60%	60%	80%	80%	80%	100%

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)	A partir del día 31 y hasta el día 90 $\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 5\%$
	Desde el día 91 $\frac{\text{Base Cotización AT y EP.}}{\text{Nº días de cotización (Normalmente 30)}} \times \text{nº de días Accidente mes} \times 10\%$
TOTAL PRESTACIÓN	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.

AUSENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE SIN INCAPACIDAD TEMPORAL

Las personas trabajadoras de Adif y Adif AV tienen derecho a disponer de cuatro días de ausencias al trabajo a lo largo del año natural, siempre que estén motivadas por enfermedad o accidente y que no den lugar a incapacidad temporal (baja médica), conforme a lo regulado en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre.

Días de ausencias, comunicación a la jefatura y justificación documental:

- Máximo de 4 días al año (su abono como días de licencia con sueldo).
- Máximo de 3 días consecutivos en un mismo período.
- Comunicar la situación, avisando inmediatamente a su jefatura.
- Presentar a su jefatura un justificante expedido por facultativo médico del Sistema Nacional de Salud en el que conste que existe razón de enfermedad o accidente por la que se recomienda la no asistencia al trabajo durante el período indicado en el mismo.

ACCIDENTE DE TRABAJO – PROCESO ANTE LA MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

Accidente de trabajo es toda lesión corporal que se sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena.

Accidente itinere (considerado accidente de trabajo) es aquel que sufre el/la trabajador/a al ir o volver del lugar del trabajo, por el itinerario habitual y sin limitación horaria.

El/la trabajador/a de Adif y Adif AV que sufra un accidente debe actuar:

- Si se trata de una urgencia vital, un accidente grave y/o un episodio no traumático vascular o cerebral, se debe contactar con el servicio de atención de llamadas de emergencia 112 y/o el CPS del ámbito correspondiente.
- Fuera de los casos anteriores, la o el trabajador accidentado acudirá al centro asistencial de Fraternidad-Muprespa o centro concertado más próximo. Si necesita transporte sanitario para su evacuación, desconoce la ubicación del centro más próximo o si se encuentra fuera del horario de apertura, deberá llamar al número de urgencias 24 horas de la Mutua 900 269 269, donde recibirá las indicaciones oportunas.
- Comunicará a su mando directo por el medio más idóneo (teléfono, correo electrónico, etc.) y lo antes posible el accidente sufrido, quien lo comunicará a su vez a la Jefatura del Centro de Trabajo, para que, entre otras formalidades de carácter legal, le faciliten el Volante de Solicitud de Asistencia (VSA) que presentará en el centro médico de la Mutua Fraternidad-Muprespa.
- El/la trabajador/a acudirá al centro asistencial de Fraternidad-Muprespa o centro concertado más próximo asignado con el VSA y debe facilitarlo a los servicios sanitarios de dicho centro.
- Si el trabajador/a no dispone de VSA, los servicios sanitarios le proporcionarán la asistencia sanitaria necesaria en todo caso, y, como resultado de la misma, se generará automáticamente una comunicación vía correo electrónico al buzón de comunicaciones, informando de que una persona trabajadora ha sido atendida, recabando los datos necesarios y, en su caso, si procede, el envío del VSA.
- Una vez que los servicios sanitarios han calificado la contingencia como accidente de trabajo, deben establecer si éste causa baja médica o no. En caso de enfermedad profesional, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente y a los procedimientos establecidos con carácter interno tanto en la Mutua como en los servicios médicos de Adif.

Cuando el/la trabajador/a no esté de acuerdo con la calificación de la contingencia declarada por la Mutua, con la decisión de no establecer el parte de baja médica en contingencia profesional, con el parte de alta médica o con otras cuestiones relacionadas con un accidente, puede dirigirse a los/las delegados/as de prevención de las Secciones Sindicales del Sector Ferroviario de CCOO, quienes le asesorarán convenientemente.

TRABAJO A DISTANCIA

Los interlocutores sociales (gobierno, sindicatos y patronal) alcanzaron un acuerdo sobre la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan a distancia con carácter regular, y cuyo contenido ha sido aprobado y publicado en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El contenido básico del trabajo a distancia es el desempeño de la actividad laboral mediante el uso exclusivo, o prevalente, de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, por parte de la persona que participe en el mismo, desde su domicilio o en el lugar elegido por esta persona, circunstancia que deberá recogerse en el contrato individual que firmen Empresa y la persona trabajadora; utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación, en los horarios y días establecidos, y con las condiciones y criterios que en el presente documento se detallan, siendo requisito necesario que las características de su puesto de trabajo lo permitan.

El trabajo a distancia lo podrán desempeñar personas que ocupen puestos cuyas funciones sean susceptibles de ser realizadas de manera no presencial, total o parcialmente. La determinación de estos puestos corresponderá a la Empresa y será objeto de tratamiento en la Comisión de Seguimiento que elaborará un informe al respecto.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO A DISTANCIA

De manera no exhaustiva, las principales características que deben reunir los puestos de trabajo a distancia:

- Que la mayoría de los contenidos funcionales de los mismos puedan desarrollarse a distancia.
- Que no requieran para su normal desempeño de la presencia o colaboración física con otras personas.
- Que permitan obtener los resultados sin exigir una presencia o ubicación específica determinada.
- Que una parte significativa de su actividad se pueda desarrollar con medios informáticos.
- Que no requieran de acceso frecuente a material no informatizado.

REQUISITOS DE PARTICIPACION EN TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia será voluntario, y reversible, para la persona trabajadora y para la Empresa y requerirá la firma por ambas partes del acuerdo de trabajo a distancia individual que se anexa a este documento.

Podrán solicitar la prestación del servicio en la modalidad de trabajo a distancia las personas incluidas en los ámbitos de aplicación, subjetivo y objetivo, que reúnan los siguientes requisitos, debiendo mantenerlos durante todo el tiempo en que presten servicio conforme a esta modalidad de trabajo a distancia:

- Se realizará con carácter general 3 días/semana laboral; que serán fijados previamente conforme se acuerde con la Jefatura de la dependencia.
- La jornada de trabajo diaria no se podrá fraccionar en ningún caso en las dos modalidades de prestación de servicio, presencial y a distancia.
- No se podrán hacer acumulaciones de días presenciales para extender los periodos de trabajo a distancia.

Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente justificadas, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de trabajo a distancia, preavisando con una antelación mínima de 24 horas. En situaciones de excepcionalidad acreditada, que requieran de la presencia ineludible de la persona que se encuentre en la modalidad de trabajo a distancia se podrá recabar su presencia sin la antelación mínima señalada.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como a los trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y estrés. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar al puesto de trabajo habilitado para la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda.

Mediante un curso diseñado por el Servicio de Prevención de Riesgos laborales de las Entidades se formará a las personas que se adscriban a esta nueva modalidad de trabajo para comprobar sus puestos de trabajo.

SALIDA DE LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA

Implicará la vuelta a la situación y distribución de jornada anteriores a la incorporación al programa, en el centro de trabajo al que el/la trabajador/a estuviera adscrito/a.

La participación en Trabajo a Distancia se interrumpirá o cesará:

- a) A petición del trabajador/a.
- b) Por decisión de la Subdirección de la dependencia, basado en:
 - Necesidades del servicio, debidamente justificadas.
 - Insuficiente cumplimiento de objetivos, tareas, desempeño, etc. debidamente acreditado y motivado por escrito.
 - Deficiencias o limitaciones continuadas en los medios tecnológicos o de comunicaciones que dificulten o impidan la prestación del trabajo.
 - Cambio de puesto de trabajo

En el caso de que las causas que han motivado la salida del programa se modifiquen o desaparezcan, el/la trabajador/a podrá solicitar su reincorporación al mismo a la Jefatura de la Dependencia, que decidirá sobre la solicitud, informando previamente al Comité de Centro de Trabajo del ámbito de la persona trabajadora y a la Comisión de Seguimiento.

CIRCULARES JUBILACIÓN PARCIAL ADIF-ADIF AV

21

DESCRIPCIÓN

La jubilación parcial es aquella que se inicia antes de cumplir 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 la Oferta de Empleo Público (OEP).

La celebración del contrato a tiempo parcial por parte de la persona trabajadora jubilada parcial no supone la pérdida de los derechos adquiridos ni de la antigüedad que corresponda a la misma. 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 la persona jubilada seguirán cotizando a la Seguridad Social en los términos previstos en la legislación vigente.

REQUISITOS / CONDICIONES DE ACCESO

Pueden acogerse a la Circular de Jubilación Parcial anticipada 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 y 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
2020	61 y 10 meses	≥ 35 años
2021	62 años	≥ 35 años y 3 meses
2022	62 y 2 meses	≥ 35 años y 6 meses
2023	62 y 4 meses	≥ 35 años y 9 meses
2024	62 y 6 meses	≥ 36 años
2025	62 y 8 meses	≥ 36 años y 3 meses
2026	62 y 10 meses	≥ 36 años y 3 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses

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

APLICACIÓN DEL COEFICIENTE REDUCTOR DE PENOSIDAD

- Los años de Penosidad NO se pueden sumar a la edad de la persona trabaja para alcanzar la exigida de acceso a la jubilación parcial. Es decir, una persona trabajadora con 60 años que quiera adherirse a la Circular del año 2024 con 60 años y que tenga reconocidos 2 años y 6 meses 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 efectivo.

Ejemplo: una persona trabajadora acogida a la Circular 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/la trabajador/a, 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 a tiempo parcial.

CONDICIONES LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES

Las personas trabajadoras 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 su extinción contractual si ésta 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.

La persona jubilada parcial 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, la persona trabajadora 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 a tiempo completo.

GESTIONES PREVIAS A LA EFECTIVA REDUCCIÓN DE JORNADA

Con la documentación recabada de la empresa, la persona trabajadora interesada 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 la resolución favorable del INSS, el trabajador o trabajadora deberá presentarla en la Dirección de RR.HH.

El no reconocimiento por el INSS de la jubilación parcial impedirá la aplicación de esta modificación contractual del trabajador/a 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 de 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

de 20

(Firma)

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.

Contamos contigo

Contacta con nuestras secciones sindicales

¡Afílate!



Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO- Sector Ferroviario

Avda. Ciudad de Barcelona 10, 1ª planta, 28007, Madrid



comunicacion-fe@fsc.ccoo.es



915066155 Int.- 166 155



www.ferroviario.fsc.ccoo.es



<https://blog.escuelaferroviaria.ccoo.es/>



@FerroviariosCcoonectados



@ccooferroviario



@CCOO_FER



@FerroviarioCCOO