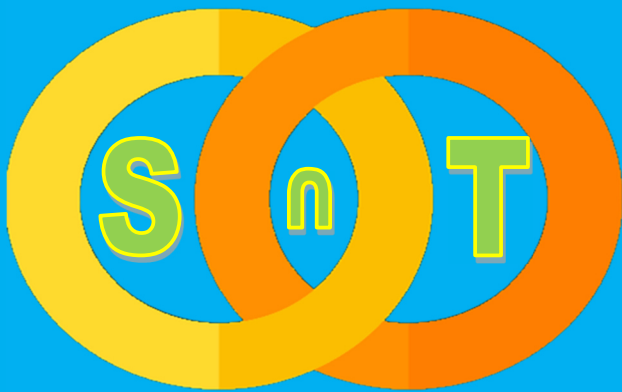




SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES

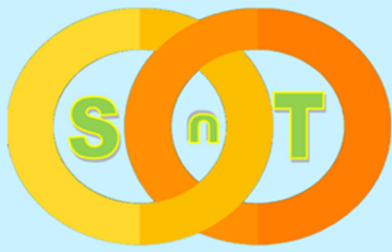
INFORMACIÓN ADIF & ADIF AV



@ADIF_SUT



adif@sinduttra.es



ÍNDICE

1. CONCEPTOS GENERALES

- 1.1. Prestación por nacimiento y cuidado de un menor.**
- 1.2. Duración de la prestación.**
- 1.3. Requisitos de acceso a la prestación.**
- 1.4. Situaciones que amplían la duración de la prestación.**
- 1.5. Cuantía de la prestación y cotización a la Seguridad Social.**

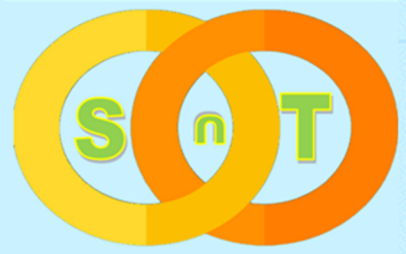
2. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD (medidas específicas).

- 2.1. Vacaciones.**
- 2.2. Lactancia.**
- 2.3. Reducciones de jornada.**
- 2.4. Prestación por riesgo durante el embarazo.**
- 2.5.Reducción jornada para el cuidado de un menor, por hospitalización tratamiento cáncer/enfermedad.**
- 2.6.Excedencia por cuidado de hijo.**

3. Adopción internacional (EBEP).

4. Ayudas graciabes.

- 4.1. Beneficiarios.**
- 4.2. Documentación genérica para presentar.**
- 4.3. Periodo de solicitud y cantidad mínima de gasto.**
- 4.4. Baremo porcentaje/cuantía de la ayuda.**



5. Relación de ayudas gratificables

- 5.1. Gastos de odontología.**
- 5.2. Gastos de intervención óptica.**
- 5.3. Gastos de tratamiento de salud mental.**
- 5.4. Gastos por compra de lentes, cristales graduados y sus monturas.**
- 5.5. Gastos por psicología, fisioterapia, logopedia y ortopedia.**
- 5.6. Gastos para vacunas.**
- 5.7. Gastos para tratamiento de tabaquismo.**

6. Ayudas trabajador y su unidad familiar

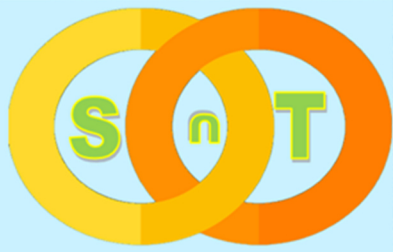
- 6.1. Ayudas por celiacía.**
- 6.2. Ayudas a víctimas de violencia de género.**
- 6.3. Ayudas por incapacidad temporal.**
- 6.4. Ayudas para prestación por defunción.**
- 6.5. Ayudas por hijos discapacitados psíquicos.**
- 6.6. Ayudas por nacimiento de hijos.**
- 6.7. Ayudas por adopción y reproducción asistida.**
- 6.8. Ayuda para gastos farmacéuticos.**

7. Anticipos

8. Fechas de entrega y plazos de aportación de documentos

9. Campañas médicas

- 9.1. Como solicitarlas.**
- 9.2. Campañas de medicina preventiva.**
- 9.3. Plan de drogodependencia y alcoholismo.**
- 9.4 Plan de atención a la ludopatía y dependencia a las TIC.**
- 9.5. Plan de compromiso violencia de género.**



- 10. Tabla grados de consanguinidad y afinidad.**
- 11. Tablas Licencias con sueldo ADIF y ADIF AV**
- 12. Tabla Licencias sin sueldo ADIF y ADIF AV.**
- 13. Observaciones generales sobre licencias**
- 14. Tabla porcentajes Incapacidad Laboral derivada de Accidente Laboral.**
- 15. Tabla porcentajes incapacidad laboral derivada de enfermedad**
 - común o accidente no laboral (1 y 2 proceso).**
- 16. Tabla porcentajes incapacidad laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral (a partir del 3 proceso).**

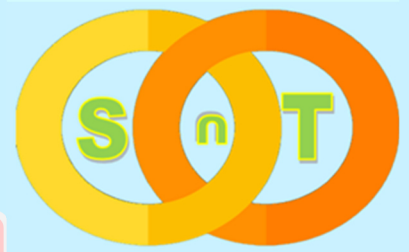
ANEXOS.

Anexo 1. Acuerdo 35 horas.

Anexo 2. BOE (Disposición 15134 de 29/06/ 2023).

Anexo 3. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Anexo 4. Acuerdo ayudas gratificables.



1. CONCEPTOS GENERALES

1.1. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE UN MENOR

La prestación por maternidad o paternidad vienen reguladas desde 7 de marzo de 2019 por el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-Ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los **derechos de las personas trabajadoras**.

Desde el 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única **“PRESTACIÓN DENOMINADA NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR”**.

Dicha prestación tiene como finalidad retribuir a las personas por cuenta ajena y por cuenta propia de la falta o disminución de ingresos de carácter laboral 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 objetivo de disfrutar de un periodo de descanso por nacimiento, acogimiento o guarda con fines de adopción.

La prestación por nacimiento y cuidado del menor se da para 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 dificultad de inserción familiar y social siempre que estén justificados adecuadamente por los servicios sociales competentes. Se entenderá que un menor de edad sufre discapacidad cuando esta se haya reconocido en un grado igual o superior al 33%.

1.2. DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Desde 1 de enero de 2021 ambos progenitores podrán disfrutar de 16 semanas de permiso **por nacimiento**, teniendo cada uno de ellos **la obligación de disfrutar de seis semanas** inmediatamente después del parto.

Podrán disfrutarla de manera continuada a continuación del periodo obligatorio o de manera **discontinua, solo en el caso de que ambos progenitores** trabajen, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.

Igualmente desde 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 después de la resolución judicial o decisión administrativa.

Podrán disfrutarla de manera continuada del periodo obligatoria o de manera **discontinua**, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad,. En el caso que la adopción sea de un mayor de 12 meses, las 10 semanas de permiso voluntario deberán ser ininterrumpidas.



1.3.REQUISITOS DE ACCESO A LA PRESTACIÓN

Estar afiliados o afiliadas y en alta en la Seguridad Social o en **situación asimilada al alta⁽¹⁾**

Tener cubierto un período mínimo de cotización, que varía en función de la edad:

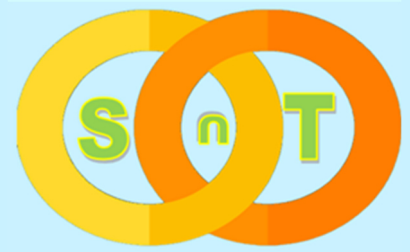
- Si las personas trabajadoras tienen **menos de 21 años de edad** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
No se exigirá período mínimo de cotización.
- Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos 21 años de edad y son menores de 26** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - ♦ 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - ♦ 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- Si las personas trabajadoras tienen **cumplidos los 26 años de edad** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - ♦ 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - ♦ 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta.

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.

(1) Se consideran situaciones **asimiladas** a la de **alta**, a estos efectos, las siguientes: La **situación** legal de desempleado, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencia, siempre que en tal **situación** se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.



1.4. SITUACIONES QUE AMPLÍAN LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Parto múltiple. La duración del permiso se ampliará una semana más para cada uno de los progenitores por cada hijo a partir del segundo.

Asimismo, una semana más por cada hijo/a discapacitado/a

Parto prematuro con falta de peso y en caso de que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. La prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Fallecimiento del menor. El periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Adopción, guarda y acogimiento múltiple. La duración del permiso se ampliará una semana por cada uno de los progenitores por cada hijo/a, a partir del segundo, **1 semana**, por cada hijo/a, a partir del segundo y en caso de parto múltiple.

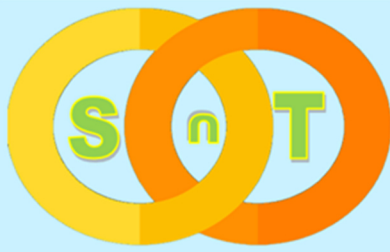
Se ampliará también una semana más por cada hijo/a discapacitado/a en los casos de nacimiento, adopción, guarda y acogimiento múltiple.

1.5 CUANTIA DE LA PRESTACIÓN Y COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que es equivalente a la de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

La Base Reguladora en la prestación de maternidad y paternidad se calcula 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). Para los trabajadores a tiempo parcial el importe de la Base Reguladora Diaria se obtiene **normalmente** de la suma de las bases de cotización de los tres meses anteriores, **dividida entre el número de días naturales de los citados meses**.

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, por contingencias comunes, accidentes y desempleo y formación.



2.PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

MEDIDAS ESPECIFICAS

2.1. VACACIONES

Las madres están protegidas, porque cuando el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincide con el tiempo de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, así como la baja por maternidad, **se tiene derecho a disfrutar de los días de vacaciones en fecha distinta**, es decir, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

El Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las vacaciones y la baja maternal, establece que, cuando el periodo de vacaciones de un trabajador coincide con una incapacidad temporal derivada del embarazo o con una baja por maternidad, **tendrá derecho a disfrutarlas al finalizar el periodo de suspensión**. Aunque haya acabado el año natural al que correspondían dichas vacaciones, no las perderá.

2.2. LACTANCIA

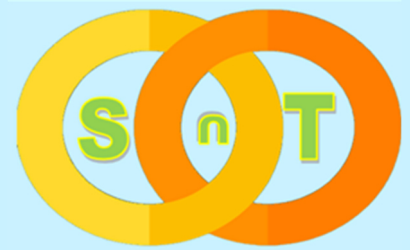
El “**permiso para el cuidado del hijo lactante**”, que incluye hijos naturales, por adopción, guarda o acogimiento, es el derecho a la reducción de la jornada en una hora por lactancia de hijo menor de doce meses, siendo necesario un **preaviso de 15 días por escrito** de forma que quede constancia. Este es un permiso retribuido de los **trabajadores y que ambos padres pueden disfrutar de dicho permiso a la vez**.

El derecho a la reducción de la jornada en una hora por lactancia de hijo menor de doce meses, se podrá disfrutar:

- **Una hora diaria.**
- **Una hora diaria distribuida en dos medias horas.**

Permiso acumulado. Se convierte en un periodo de licencia retribuido de **18 días laborales** que se disfrutarán de forma inmediata e ininterrumpida tras el descanso maternal.

Este permiso se incrementará en caso de parto múltiple, y podrá ser utilizado por la madre o el padre. **La duración del permiso se incrementará proporcionalmente**, pero solo para el primero de los casos, es decir, en caso de gemelar *podrá ausentarse durante dos horas*. si hubiera sido trillizos, tendría derecho al disfrute de tres horas de ausencia.



2.3. REDUCCIONES DE JORNADA

La reducción de jornada en una disminución de las horas de trabajo diarias para el cuidado de un menor de 12 años. Lleva aparejada la reducción de salario en la misma proporción que la reducción de jornada. Dicha **disminución de la jornada debe estar entre un octavo y la mitad de duración de la jornada normal de la misma.**

La reducción de la jornada de trabajo no puede ser limitada por el convenio colectivo ni por la empresa y no existen diferencias en cuanto a la antigüedad ni tipo de contrato.

2.4. PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Es la prestación económica trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, tanto por **cuenta ajena** como por cuenta **propia**.

La prestación equivale al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la establecida para la prestación de Incapacidad Transitoria derivada de contingencias profesionales. Se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones por IRPF.

2.5 REDUCCIÓN JORNADA PARA EL CUIDADO DE UN MENOR HOSPITALIZACIÓN TRATAMIENTO CÁNCER/ ENFERMEDAD

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario de, al menos la mitad de la duración de la misma por cuidado de hijos menores afectados por enfermedad grave, siempre que ambos progenitores trabajen.

Podrá solicitar la prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo para cuidar de hijos menores de 18 años afectados por enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento continuado de la enfermedad.



2.6. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia de duración máxima de 3 años, pudiendo ser fraccionada, **para atender al 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.

La necesidad de atender a un nuevo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta pone fin a la que se viniese disfrutando.

Durante el tiempo que dure la excedencia, por cuidado de hijos la persona tendrá derecho:

- **Durante el primer año** a la reserva de su puesto de trabajo.
- **Transcurrido el primer año**, la reserva quedará referida será para un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. ADOPCIÓN INTERNACIONAL

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.- Art. 49.c)

- A un permiso de hasta dos meses de duración a cargo de la empresa con retribuciones básicas.
- A iniciar el permiso de adopción, guarda o acogimiento, hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.

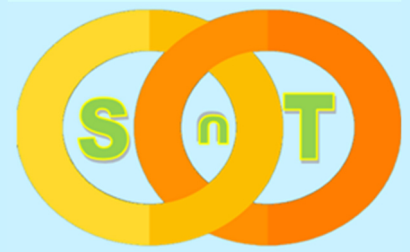
Para cualquier consulta :



@ADIF_SUT



adif@sindutra.es



4. AYUDAS GRACIABLES

Se trata de una ayuda discrecional procedente de nuestra masa salarial, dirigida a paliar situaciones económicas graves que afectan a trabajadores de la empresa derivadas de tratamientos excepcionales, atenciones médicas puntuales, siniestros, etc. Que no estén cubiertos por prestaciones de la Seguridad Social o seguros privados o que, a juicio de la Comisión Mixta de Política Social, no puedan esperar.

4.1. BENEFICIARIOS

Todos los trabajadores/as sujetos a Convenio Colectivo que no superen los **62.000€** de ingresos anuales brutos en la unidad familiar (todos los miembros mayores de edad que convivan con el trabajador o beneficiario: conyugue; hijos y padres).

La cantidad máxima de ayuda por trabajador anual será de un máximo de **1653€** por unidad familiar

4.2. DOCUMENTACIÓN GENÉRICA PARA PRESENTAR

- ♦ El modelo de solicitud oficial que se encuentra publicado en el portal INICIA.
- ♦ Facturas oficiales (no se admiten facturas “proforma”, ni tickets).
- ♦ Fotocopia completa (con tus sus páginas) de la Declaración de la Renta del ultimo ejercicio fiscal de todos los miembros de la unidad familiar.
En caso de no estar obligados a no hacer Declaración de Renta, deberán presentar un Certificado de Imputación del IRPF.
- ♦ Fotocopia de Libro de Familia.
- ♦ Ultima 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 la ayuda.



4.3. PERIODO DE SOLICITUD Y CANTIDAD MINIMA DE GASTO

Solo se podrán solicitar ayudas para los gastos efectuados con un año de anterioridad como máximo, a la fecha en que se solicita (es importante tener fechado el recibí de la documentación 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 el mínimo). Excepcionalmente las solicitudes por los gastos de compra de gafas/lentillas y de farmacia serán de un mínimo de 200€ y los gastos por vacunas no tendrán importe mínimo.

4.4. BAREMO PORCENTAJE/ CUANTÍA DE LA AYUDA

El baremo establecido para el cálculo de las ayudas según la suma de los ingresos brutos percibidos por la unidad familiar, es el siguiente:

Hasta 26000 euros 60%

Desde 26001 euros hasta 30000 euros 40%

Desde 30001 euros hasta 44000 euros 20%

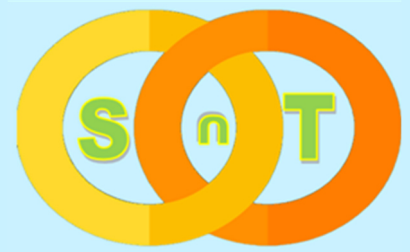
Desde 44001 euros hasta 62000 euros 10%

Se incrementará en un 10% la cuantía de la ayuda que se conceda a las familias numerosas, debiendo aportar estas el documento acreditativo de su condición.

5. RELACIÓN DE AYUDAS GRACIABLES

5.1. GASTOS DE ODONTOLOGÍA

Para todos los tratamientos, exceptuando 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 se tendrán en cuenta los realizados un año antes de la fecha de petición del ayuda. 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 teniendo en cuenta los intereses.



5.2. GASTOS DE INTERVENCIÓN ÓPTICA

Intervención óptica por laser (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 estén cubiertas por este organismo, siendo analizadas las solicitudes por la Comisión. En el informe/factura deberá constar la técnica utilizada. La cantidad máxima que se concederá será de **600€**.

5.3. GASTOS DE TRATAMIENTO DE SALUD MENTAL

Esta ayuda esta destinada a tratamientos y terapias de psicología y psiquiatría siendo necesario aportar informe de la sanidad publica que recoja la dolencia y el diagnostico e indicando la necesidad del tratamiento.

5.4. GASTOS POR COMPRA DE LENTILLAS, CRISTALES GRADUADOS Y SUS MONTURAS

En el caso de gafas las facturas deben presentarse desglosadas por montura y cristales. La Comisión valorara con un importe máximo de hasta 150€ la montura.

5.5. GASTOS POR PSICOLOGÍA, FISIOTERAPIA, LOGOPEDIA Y ORTOPEDIA.

Las facturas deberán acompañarse de un informe médico de la sanidad publica debidamente sellado y firmado, indicando la enfermedad o dolencia. En gastos de fisioterapia, no se acepta el tratamiento de acupuntura. En gastos de Ortopedia se aceptan gastos por compra, no por reparación.



5.6. GASTOS PARA VACUNAS

Se deberá aportar un informe médico de la sanidad pública debidamente sellado y firmado, 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 Nacional de Salud. Las facturas se presentaran desglosadas, y contendrán únicamente los medicamentos que figuren en el citado informe médico; en caso contrario, no se valorarán.

5.7. GASTOS PARA TRATAMIENTO DE TABAQUISMO

Sólo para el trabajador/a y tratamientos realizados por el Sistema Nacional de Salud, Se aportará informe donde figuren los medicamentos necesarios. **Esta ayuda solo se podrá percibir una única vez.**

6. AYUDAS TRABAJADOR Y SU UNIDAD FAMILIAR

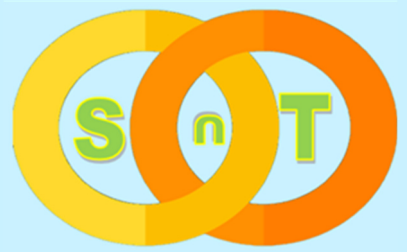
6.1. AYUDAS POR CELIAQUÍA

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 Nacional de Salud. La cantidad establecida para esta ayuda es :

- ♦ 500€ cuando los ingresos de la unidad familiar no superen los 44000€.
- ♦ 400€ cuando los ingresos de la unidad familiar superen dicha cantidad.

6.2. AYUDAS A VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

Se valorarán como ayudas extraordinarias en los términos que estime la Comisión.



6.3. AYUDAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Estas ayudas podrán solicitarlas todos los trabajadores/as sujetos a convenio colectivo que hayan estado de baja por contingencias comunes. El plazo máximo para solicitarlas será de un año desde que se produjo el alta médica. Junto con el documento oficial debidamente cumplimentado será imprescindible portar el “parte medico de baja y alta de incapacidad temporal por contingencias comunes” o el último de confirmación, así como la última nómina.

6.4. AYUDAS PARA PRESTACION POR DEFUNCIÓN

Estas ayudas podrán solicitarlas todos los trabajadores/as sujetos a convenio Se abonara a los familiares del trabajador en activo, fallecido por cualquier causa, en pago único y global en concepto de auxilio por gastos de fallecimiento de 12000€.

Para la obtención de esta prestación se deberá aportar la partida de defunción del trabajador/a expedida por el Registro Civil. El Artículo 539 de la Normativa Laboral establece el orden de preferencia de familiares y cuando concurren dos o más beneficiarios de un mismo grado de parentesco, la indemnización se repartirá por partes iguales.

6.5. AYUDAS POR HIJOS DISCAPACITADOS PSIQUICOS

Esta ayuda tiene su origen en el Artículo 546 de la Normativa Laboral. Los trabajadores/as que tengan a su cargo hijos discapacitados psíquicos a efecto de 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 prestadas por instituciones y/o organismos públicos.

6.6. AYUDAS POR NACIMIENTO DE HIJOS

Una cantidad de 100€ por parto ó 400€ por parto múltiple.
Se aportara modelo de petición y certificado de nacimiento.



6.7. AYUDAS POR ADOPCIÓN Y REPRODUCCIÓN ASISTIDA

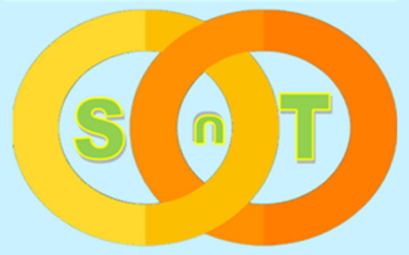
La cantidad máxima por percibir por este tipo de ayuda será de **1200€**, pudiéndose solicitar en un máximo de tres ocasiones en un año. Las ayudas por reproducción asistida se podrán solicitar siempre que no sea posible realizar los tratamientos por el Sistema Nacional de Salud, debiendo acompañarse del correspondiente informe que lo acredite. No podrá percibirse más de los 1653€ anuales establecidos en norma.

6.8. AYUDA PARA GASTOS FARMACEUTICOS

. Se podrá solicitar ayuda por este motivo siempre que se trate de una enfermedad crónica, justificada con el correspondiente informe médico del Sistema Nacional de Salud en el que consten los medicamentos prescritos. Las facturas solo deberán incluir los medicamentos que se relacionan en el informe, siendo la cantidad mínima de gasto a presentar por este motivo de 200€.

7. ANTICIPOS

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos de entre media mensualidad hasta un máximo de tres, mensualidades correspondiente al sueldo de las Tablas Salariales vigente para cada nivel salarial. Para los Mandos Intermedios y Cuadros se tomará como referencia el salario inicial del nivel salarial 9. El plazo de devolución es de hasta dieciocho meses como máximo, aunque el trabajador/a puede elegir un plazo de devolución inferior. Se podrán solicitar los agentes fijos, en activo que hayan alcanzado en la empresa, con cualquier carácter, **una antigüedad mínima de dos años**; la petición deberá estar basada en una necesidad extraordinaria e inaplazable, debida a causa grave o ajena a su voluntad. Las causas de petición de un anticipo pueden ser gastos derivados de enfermedad, operaciones, tratamientos médicos, nacimientos o adopción de hijos, gastos de atrasos de alquiler, adquisición de libros escolares, gastos de matrícula, gastos por traslado de domicilio, por matrimonio del trabajador/a, etc. Los interesados expondrán en su solicitud la situación que motiva la necesidad del anticipo, aportando, en su caso los justificantes que procedan. El análisis de las solicitudes se hace con carácter mensual, y su concesión depende del número de trabajadores/as que hayan pedido anticipos. Se concederán por orden de lista de espera, por la causa que se haya alegado y por el montante de que dinero que se haya pedido.



8. FECHAS DE ENTREGA Y PLAZOS DE APORTACIÓN DE DOCUMENTOS

Las peticiones se entregarán en las dependencias correspondientes de cada trabajador/a, deberán llevar la documentación que se deba presentar para las solicitudes de Ayudas Graciables o por Incapacidad Laboral Temporal. Si falta algún documento, el trabajador dispone del plazo del un mes, a contar desde la fecha de entrega para aportarlo . La Comisión podrá pedir al trabajador/a la documentación que juzgue necesaria.

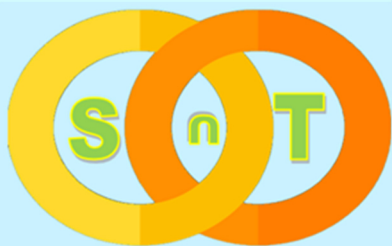
9. CAMPAÑAS MÉDICAS

9.1. COMO SOLICITARLAS

Todas ellas pueden pedirse directamente a treves de la página **INICIA** en servicio al empleado/autoservicio/inscripción campañas médicas.

9.2. CAMPAÑAS DE MEDICINA PREVENTIVA

- ♦ Campaña ginecológica.
- ♦ Campaña próstata.
- ♦ Campaña CCR (Prevención del Cáncer Colorrectal).
- ♦ Campaña RCV (Prevención de enfermedades cardio y cerebrovasculares).
- ♦ Campaña salud ocular.
- ♦ Campaña osteoporosis.
- ♦ Campaña prevención melanomas.
- ♦ Campaña detección VPH (Virus del Papiloma Humano).



9.3. PLAN DE DROGODEPENDENCIA Y ALCOHOLISMO

Este Plan, tiene como objeto atender a todos los trabajadores que puedan tener problemas con el uso y abuso de las diferentes sustancias. En el caso de aparecer dichos problemas, desde la Jefatura de Área de Salud Laboral, un equipo de profesionales atenderán la problemática y facilitarán tratamiento profesional al trabajador afectado.

Este Plan es confidencial, subvencionado y va dirigido a toda la plantilla.

Teléfonos de Contacto:

Interior 103436 y Móvil 647316975

Interior 103438 y Móvil 647316953

9.4. PLAN DE ATENCIÓN A LA LUDOPATÍA Y DEPENDENCIA A LAS TIC

El Plan de Atención a Ludopatías y a la dependencia a las TICS intenta facilitar ayuda profesional a los trabajadores que tengan problemas de adicción al juego y adicción a los teléfonos móviles.

Teléfonos de Contacto:

Interior 103436 y Móvil 647316975

Interior 103438 y Móvil 647316953



9.5. PLAN DE COMPROMISO VIOLENCIA DE GENERO

Los compromisos de la empresa para erradicar la violencia de género se han traducido en otras acciones concretas, entre las que destacan las siguientes:

- ♦ En su primer convenio colectivo, Adif estableció una cláusula específica de protección contra la violencia de género, incluyendo medidas sobre jornada, movilidad o excedencias, que iban más allá de lo establecido por la legislación estatal.
- ♦ Cuando el cónyuge o pareja de hecho de la trabajadora víctima de la violencia de género es también empleado de Adif, la empresa vela especialmente por la integridad, seguridad y protección de estas mujeres.
- ♦ El vigente II Plan de Igualdad incorpora, entre sus ejes de actuación, el objetivo específico de luchar contra la violencia de género, así como el respeto, asistencia y protección que se debe ofrecer a quienes puedan ser víctimas de ésta.
- ♦ Se ha acordado con la representación del personal que el ser “**víctima de violencia de género**” sea uno de los motivos que dé acceso a las ayudas gratificables y beneficios sociales.
- ♦ El 22 de noviembre de 2021 se firmó la actualización de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y frente al acoso sexual y por razón de sexo. Ambos protocolos suscritos con la unanimidad de todos los sindicatos en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de ambas entidades.

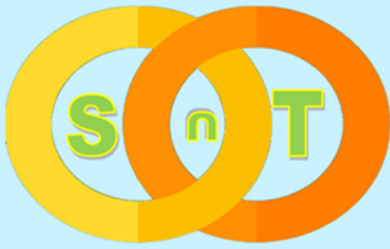
Para cualquier consulta :



@ADIF_SUT



adif@sinduttra.es



SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES

ANEXO 1.

Acuerdo 35 horas

PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN ADIF DE LA JORNADA ANUAL DE 1.536 HORAS

1.- Modificar la cláusula 8ª, "Jornada Laboral", del II Convenio colectivo de las entidades públicas empresariales Administrador de Infraestructuras Ferroviarias y Administrador de Infraestructuras Ferroviarias de Alta Velocidad, registrado y publicado por Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, en el BOE nº 169 de fecha 16 de julio de 2019, para dejarla redactada de la siguiente manera:

Cláusula 8ª Jornada Laboral.

Se establece una jornada laboral referenciada a 35 horas semanales, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que en su caso se establezcan, y que en cómputo anual es de 1536 horas en, como máximo, 205 días.

Dada la diversidad de tipos de jornada establecidas en Adif y Adif Alta Velocidad para acometer los diferentes procesos productivos, a continuación, se determina la manera de aplicación de la misma en los diversos ámbitos operativos de la empresa:

A. PERSONAL CON DESCANSO ROTATIVO, DE LUNES A DOMINGO, Y TRES, DOS O UN TURNOS DE TRABAJO ADSCRITO A UN CENTRO DE TRABAJO QUE PRESTA SERVICIO TODOS LOS DÍAS DEL AÑO

Se llevará a cabo la sustitución de los actuales Gráficos de servicio por otros que contemplen la nueva jornada; para ello, la Dirección de la empresa y la Representación del Personal acordarán en las Comisiones de Gráficos provinciales antes de la fecha de inicio de la aplicación efectiva del presente acuerdo que se indica en el siguiente punto 6, los nuevos Gráficos de servicio.

Una vez alcanzado el acuerdo sobre el nuevo Gráficos de servicio, éste se comenzará a aplicar en cuanto las circunstancias de la producción lo permitan y siempre una vez que se haya recibido la autorización administrativa del punto 7 del presente acuerdo; en todo caso, la nueva jornada anual de 1536 horas es de aplicación desde el informe favorable de la Secretaría de Estado de Función Pública a la propuesta de líneas generales de negociación remitida por ADIF y ADIF AV para alcanzar un preacuerdo sobre el asunto, emitido de conformidad con lo previsto en el artículo 34. Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Los días que correspondan a la reducción de jornada desde el informe de la Secretaría de Estado de Función Pública mencionado en el párrafo anterior hasta la fecha de aplicación del nuevo Gráfico de servicio se compensarán conforme lo recogido en el punto 2 del presente acuerdo.

Finalizado el plazo sin acuerdo se abriría un nuevo plazo de 10 días para que la Dirección de la Empresa y los sindicatos analicen en la Comisión de seguimiento del presente acuerdo los supuestos donde se produjera esta situación, con el

objetivo de analizar alternativas de solución, en caso de no encontrarse, se aplicaría la propuesta de la empresa.

B. PERSONAL NO INCLUIDO EN EL PUNTO A

La siguiente propuesta es de aplicación al personal no recogido en el anterior punto A y cuya funcionalidad permita aplicarla, exceptuando siempre aquellas dependencias, con o sin gráfico, que tienen prestación de servicios los 365 días al año.

• PROPUESTA PARA EL AÑO 2024 Y SIGUIENTES

- 2 días de reducción de jornada (RJ) adicionales que quedarían fijados el 5 de enero (salvo que coincida en descanso, sábado o domingo, en cuyo caso se disfrutaría el día laborable inmediatamente posterior) y el Jueves Santo (salvo que sea festivo, en cuyo caso se disfrutaría el día laborable inmediatamente posterior).
- Jornada Reducida (JR) desde el 15-06 al 15-09; este periodo se revisará anualmente, si procede, para su ajuste a la jornada anual.
- La distribución de jornada tipo es:
 - o 1120 horas (40 horas semanales) en el periodo de jornada ordinaria.
 - o 416 horas (32h 30' semanales) en el periodo de jornada reducida.
- La jornada del periodo JR será de 32h 30' de lunes a viernes.
- En caso de disfrutar días de vacaciones en periodo de JR, teniendo en cuenta que la reducción de jornada es de 1h 30', resultaría:

Días laborables de vacaciones coincidentes JR*	Tiempo adicional a disfrutar	Tiempo / Días a compensar + resto bolsa (RB)
1	1h 30'	1h 30' RB
2	3h	3h RB
3	4h 30'	4h 30' RB
4	6h	6h RB
5	7h 30'	1 DÍAS A COMPENSAR + 1h RB
6	9h	1 DÍAS A COMPENSAR + 2h 30'RB
7	10h 30'	1 DÍAS A COMPENSAR + 4h RB
8	12h	1 DÍAS A COMPENSAR + 5h 30' RB
9	13h 30'	2 DÍAS A COMPENSAR 30' RB

10	15h	2 DÍAS A COMPENSAR + 2h RB
11	16h 30'	2 DÍAS A COMPENSAR + 3h 30' RB
12	18h	2 DÍAS A COMPENSAR + 5h
13	19h 30'	3 DÍAS A COMPENSAR
14	21h	3 DÍAS A COMPENSAR + 1h 30' RB
15	22h 30'	3 DÍAS A COMPENSAR + 3h RB
16	24h	3 DÍAS A COMPENSAR + 4h 30' RB
17	25h 30'	3 DÍAS A COMPENSAR + 6h RB
18	27h	4 DÍAS A COMPENSAR + 1h RB
19	28h 30'	4 DÍAS A COMPENSAR + 2h 30' RB
20	30h	4 DÍAS A COMPENSAR + 4h RB
21	31h 30'	4 DÍAS A COMPENSAR + 5h 30' RB
22	33h	5 DÍAS A COMPENSAR + 30' RB
23	34h 30'	5 DÍAS A COMPENSAR + 2h RB
24	36h	5 DÍAS A COMPENSAR + 3h 30' RB
25	37h 30'	5 DÍAS A COMPENSAR + 5h RB

(*) JR: Jornada reducida periodo de verano

Implantación y aplicación

Siendo la jornada de 1536 horas en cómputo anual se distribuirá de la siguiente forma:

- 40 horas semanales durante el periodo de jornada ordinaria (1120 horas).
- 32 horas 30' horas semanales durante el periodo de jornada reducida (416 horas).

Respecto a la Jornada Reducida periodo de verano (en adelante JR):

- Las personas que desarrollen su trabajo en modalidad de jornada flexible (7 a 18 horas) podrán seguir disfrutando de la misma, respetando en todo caso un horario cerrado de 9:30 a 13:30 horas, de forma que se compatibilice lo establecido en la normativa laboral con el disfrute de la JR.
- Las personas que desarrollen su trabajo en modalidad de jornada partida, podrán seguir disfrutando de la misma, recibiendo las claves de nómina previstas para dicha compensación (claves 304 y 576), siempre y cuando interrumpan su jornada en la forma prevista en la normativa laboral vigente.
- Para el personal no contemplado en los dos guiones anteriores, esta nueva jornada se aplicará, previa negociación en los comités provinciales con los mismos plazos que los fijados en el anterior punto A. En aquellas dependencias donde se mantuviera el desacuerdo transcurrido este nuevo plazo, se aplicaría el propuesto por la Dirección de la Empresa, con 1536 horas de trabajo.
- Las vacaciones que se disfruten en periodo estival (JR), se compensarán con el tiempo adicional correspondiente según la tabla que consta en el acuerdo. Si ese tiempo adicional incluye jornadas completas, se disfrutarán a continuación de las propias vacaciones, incorporándose los restos del mencionado tiempo a una bolsa de horas, cuyo contenido, se compensará conforme a lo establecido en el siguiente punto 2. Si por cualquier causa no se pudieran disfrutar esos días en el periodo JR, el cálculo de las jornadas completas a disfrutar se referenciaría al módulo de jornada normal (8 horas).

2.- Conforme lo recogido en el punto 6, los días de reducción de jornada, días a compensar y resto de bolsa de horas que se generen en el periodo transcurrido entre el informe de la Secretaría de Estado de Función Pública al que se refiere el punto 1.A párrafo segundo y la fecha de inicio de la aplicación efectiva del presente acuerdo se disfrutarán conforme acuerden la Jefatura de la dependencia y la persona trabajadora hasta en los 2 años siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

3.- En el caso de las personas que se hayan adherido a la jubilación parcial, y que se encuentren prestando servicio cuando se reciba la autorización administrativa recogida en el punto 7 del presente acuerdo, si por causas imputables a la empresa no pudieran disfrutar los RJ y/o días a compensar que les correspondan durante el periodo que permanezcan en actividad, se les acortaría el periodo de prestación de servicio en los días de RJ y/o días a compensar que les quedaran por disfrutar.

4.- Comisión de Seguimiento

Las partes firmantes de este acuerdo establecerán una Comisión de Seguimiento de éste al objeto de tratar las desviaciones, deficiencias y/o dudas interpretativas que se pudieran producir en su aplicación, y determinar las medidas correctoras que fueran necesarias con el fin de garantizar el necesario equilibrio entre la ejecución de lo acordado y la correcta prestación de los servicios de la Empresa.

La Comisión se reunirá siempre a propuesta de cualquiera de las dos partes firmantes del preacuerdo.

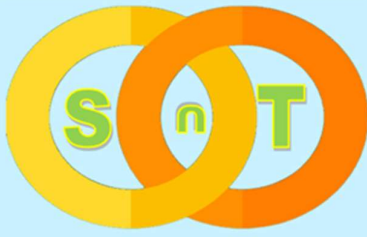
5.- En cumplimiento de lo previsto en el art. 34 tres de la ley 31/2022, de 23 de diciembre, Presupuestos Generales del Estado para 2023, este acuerdo no podrá suponer un incremento del gasto público en materia de personal, para lo cual los firmantes se comprometen a realizar el seguimiento del acuerdo que permita garantizar su cumplimiento y normal aplicación.

6.- Fecha de efectividad del acuerdo

El presente acuerdo de modificación del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad entrará en vigor una vez se reciba la preceptiva autorización administrativa de los organismos competentes a que se refiere el siguiente punto 7, desplegando en ese momento sus efectos con carácter retroactivo desde el informe favorable de la Secretaría de Estado de Función Pública a la propuesta de líneas generales de negociación remitida por ADIF y ADIF AV para alcanzar un preacuerdo sobre la jornada de 35 horas, emitido de conformidad con lo previsto en el artículo 34. Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Excepcionalmente, la jornada reducida de verano en 2024 se comenzará a aplicar de manera provisional a partir del día 15 de junio, aunque no se hubiera recibido a esa fecha la preceptiva autorización administrativa de los organismos competentes y, una vez recibida las mismas y tras los trámites administrativos correspondientes, será definitiva.

7.- El presente acuerdo de modificación del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad deberá someterse a la preceptiva autorización administrativa de los organismos competentes para tener validez y poder ser de aplicación efectiva.



SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES

ANEXO 2.

BOE (Disposición 15134 de 29/06/ 2023).

LIBRO SEGUNDO

Trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

TÍTULO I

Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 127. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra c) del artículo 4.2, que queda redactada como sigue:

«c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado

español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.»

Dos. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, que tendrá la siguiente redacción:

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

Tres. Se modifica el párrafo introductorio, y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b bis) en el apartado 3 del artículo 37, se modifican los apartados 4 y 6 y se introduce un nuevo apartado 9 en el mismo artículo, que quedan redactados como sigue:

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.»

«4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses».

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional

del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género».

«9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.»

Cuatro. Se introduce una nueva letra o) en el artículo 45.1, con la siguiente redacción:

«o) Disfrute del permiso parental.»

Cinco. Se modifica el apartado 3 del artículo 46, que queda redactado como sigue:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.»

Seis. Se modifica el apartado 6 del artículo 48, que queda redactado como sigue:

«6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas

previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.»

Siete. Se introduce un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

Ocho. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado como sigue:

«4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no

relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»

Nueve. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado como sigue:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Diez. Se modifica la disposición adicional decimonovena, que queda redactada como sigue:

«Disposición adicional decimonovena. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley

será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el artículo 48 bis.»

TÍTULO II

Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

Artículo 128. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

Uno. Se modifican la letra a) e i) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactadas en los siguientes términos:

«a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días.

Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días.

Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

«i) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.»

Dos. Se añade una nueva letra g) al artículo 49, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la

Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

TÍTULO III

Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

Artículo 129. *Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

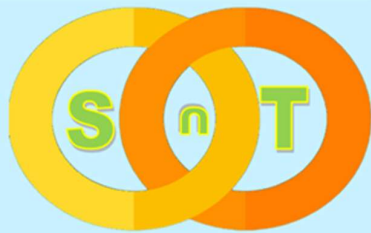
La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 108, que queda redactado como sigue:

«2. El despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, que queda redactado como sigue:

«2. La decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.»



SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES

ANEXO 3.

**Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de
medidas urgentes para garantía de la
igualdad de trato y de oportunidades entre
mujeres y hombres en el empleo**



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 57, de 07 de marzo de 2019
Referencia: BOE-A-2019-3244

ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	3
<i>Artículos</i>	5
Artículo 1. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.. . . .	5
Artículo 2. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.. . . .	7
Artículo 3. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.. . . .	15
Artículo 4. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.. . . .	19
Artículo 5. Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.. . . .	24
Artículo 6. Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.	24
Artículo 7. Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.. . . .	24
<i>Disposiciones adicionales</i>	27
Disposición adicional única. Adaptación normativa.	27
<i>Disposiciones derogatorias</i>	27
Disposición derogatoria única.. . . .	27
<i>Disposiciones finales</i>	27

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.	27
Disposición final segunda. Entrada en vigor.	27

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 01 de marzo de 2023

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

No obstante, las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica. En la medida que este tipo de previsiones no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en tanto persisten unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española. Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología.

En otros términos, concurren los requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que habilitan al Gobierno para aprobar el presente real decreto-ley dentro del margen de apreciación que, en cuanto órgano de dirección política del Estado, le reconoce el artículo 86.1 de la Constitución (SSTC 142/2014, FJ 3 y 33/2017, FJ 3). Además, se ha producido un claro retraso en el cumplimiento de los objetivos de igualdad y el hecho de que esta situación persista por largo tiempo no es óbice para que se haga frente a la misma por vía de la legislación de urgencia (STC 11/2002, FJ 7). El carácter estructural de una situación no impide que, en el momento actual, pueda convertirse en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad atendiendo a las circunstancias concurrentes (SSTC 137/2011, FJ 6; 183/2014, FJ 5; 47/2015, FJ 5; 139/2016, FJ 3; y 33/2017, FJ 3).

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente. Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto; esta modificación tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor.»

El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y es un reflejo en el sector público de las medidas más arriba planteadas para el resto de las trabajadoras y los trabajadores.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación responde a la existencia de una clara voluntad y demanda social. Los poderes públicos no pueden desatender esta demanda que, por otro lado, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Esta equiparación se lleva a cabo de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público introducidas por este real decreto-ley.

El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos

derechos. De igual manera, se crea una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por su parte, el artículo 7 contiene las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones en la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social.

En la medida que la redefinición de las prestaciones supone un aumento del gasto, la ampliación de la acción protectora se atenderá cuando fuera necesario con fondos procedentes del Estado para mantener la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

Asimismo, este real decreto-ley incluye una medida de protección social de carácter extraordinario y urgente, como es la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. De esta forma, se pone en valor la figura del cuidador no profesional de personas en situación de dependencia, quien en muchos casos se ve abocado a abandonar su puesto de trabajo, y por tanto a interrumpir su carrera de cotización a la seguridad social, para cuidar de la persona dependiente. Esta medida, dada su particular naturaleza, requiere de una actuación urgente, y sin duda necesaria para este colectivo, que está formado en mayor medida por mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que asumen los cuidados de las personas dependientes.

El artículo 5 contiene una modificación de la disposición sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

Los artículos 6 y 7, como ya se ha indicado, modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Además de todas estas medidas que entrarán en vigor de forma inmediata, el Gobierno reforzará las políticas públicas destinadas a la atención y cuidados de los y las menores, así como de las personas en situación de dependencia. Ello incluirá actuaciones como la elaboración de un plan de universalización de la educación de 0 a 3 años, conjuntamente con las Comunidades Autónomas que tienen competencia en esta materia, de forma que esta etapa se incorpore al ciclo educativo en una red de recursos integrada, pública y gratuita; o la mejora de los servicios y la cobertura del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Este real decreto-ley es coherente con los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto-ley da cumplimiento a los principios de necesidad y eficacia y es acorde al principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente se ajusta al principio de seguridad jurídica. En cuanto al principio de transparencia, no se ha realizado el trámite de consulta pública, ni el trámite de audiencia e información públicas, tal y como excepciona el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta de la Vicepresidenta del Gobierno y Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y de la Ministras de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de Política Territorial y Función Pública, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 1 de marzo de 2019,

DISPONGO:

Artículo 1. *Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 45, que tendrá la siguiente redacción:

«2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»

Dos. Se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, con la siguiente redacción:

«2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

«4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

Tres. Se introduce una nueva disposición transitoria décima segunda, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria décima segunda. *Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”.»

Artículo 2. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 9, con la siguiente redacción:

«3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.»

Dos. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Tres. Se modifica la letra b) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.»

Cuatro. Se modifica la letra d) del apartado 4 del artículo 12 con la siguiente redacción:

«d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.»

Cinco. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 14 con la siguiente redacción:

«2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.»

Seis. Se modifica el apartado 3 del artículo 22, con la siguiente redacción:

«3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.»

Siete. Se modifica el artículo 28, con la siguiente redacción:

«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

Ocho. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Nueve. Se modifica la letra b) del apartado 3 y los apartados 4, 5 y 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

«b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

«4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.»

«7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

Diez. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada en los siguientes términos:

«d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Once. Se modifica el último párrafo del apartado 3 del artículo 46, en los siguientes términos:

«No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.»

Doce. Se modifican los apartados 4, 5, 6, 7, 8 y 9 y se suprime el apartado 10 del artículo 48, con la siguiente redacción:

«4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos

semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.»

Trece. Se modifica el apartado 4 del artículo 53, con la siguiente redacción:

«4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»

Catorce. Se modifican las letras a) a c) del apartado 5 del artículo 55, con la siguiente redacción:

«a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.»

Quince. Se modifican el apartado 3 y el párrafo tercero de la letra a) del apartado 7 del artículo 64, con la siguiente redacción:

«3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

«3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.»

Dieciséis. Se modifica la disposición adicional decimonovena, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimonovena. *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.*

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.»

Diecisiete. Se añade una disposición adicional vigesimosegunda, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimosegunda. *Permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.*

Resultarán de aplicación al personal laboral de las Administraciones públicas los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones de la presente Ley sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

Dieciocho. Se añade una nueva disposición transitoria decimotercera, en los siguientes términos:

«Disposición transitoria decimotercera. *Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.

b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.»

Artículo 3. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 7, que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.»

Dos. Se modifica el apartado f) del artículo 48, que queda redactado de la siguiente manera:

«f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.»

Tres. Se modifican los apartados a), b), c) y d) del artículo 49, que quedan redactados de la siguiente manera:

«a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera

interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

Cuatro. Se introduce una nueva disposición transitoria novena, con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria novena. *Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

Artículo 4. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda redactado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 42, con la siguiente redacción:

«c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las

contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.»

Dos. Se modifica la rúbrica del capítulo VI del título II, con la siguiente denominación:

«CAPÍTULO VI

Nacimiento y cuidado de menor»

Tres. Se modifica el artículo 177, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

"Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público."

Cuatro. Se modifica el artículo 178, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 y el primer párrafo del apartado 2 del artículo 179, que quedan redactados en los siguientes términos:

«1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.»

Seis. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 180. *Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor.*

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.»

Siete. Se modifica el artículo 181, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 181. *Beneficiarias.*

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.»

Ocho. Se modifica el apartado 1 del artículo 182, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.»

Nueve. Se modifica el capítulo VII del título II, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO VII

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 183. *Situación protegida.*

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines

de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.^a del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 185. Prestación económica.

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.»

Diez. Se modifican las letras a) y b) del artículo 318, con la siguiente redacción:

«a) En materia de protección por nacimiento y cuidado de menor, lo dispuesto en el capítulo VI del título II, excepto el artículo 179.1.

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta.

De no haber permanecido en alta en el régimen especial durante la totalidad del referido período de seis meses, la base reguladora será el resultado de dividir las bases de cotización al régimen especial acreditadas en los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre los días en que el trabajador haya estado en alta en dicho régimen dentro de ese período.

Los períodos durante los que el trabajador por cuenta propia tendrá derecho a percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Los trabajadores de este régimen especial podrán igualmente percibir el subsidio por nacimiento y cuidado de menor en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

b) En materia de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, lo dispuesto, respectivamente, en los capítulos VII, VIII, IX y X del título II, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Once. Se modifica el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera, con la siguiente redacción:

«1. Al Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón le será de aplicación lo previsto en los artículos 151; 152; 153; 161.4; los capítulos VI, VII, VIII, IX y X del título II; los artículos 194, apartados 2 y 3; 195, excepto el apartado 2; 197; 200; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 213; 214; 215; 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226, apartados 4 y 5; 227, apartado 1, segundo párrafo; 229; 231; 232; 233; 234; y capítulos XV y XVII del título II.»

Doce. Se modifica la disposición adicional decimocuarta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimocuarta. *Régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia.*

1. A partir del 1 de abril de 2019, los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

2. Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

3. Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. Lo establecido en esta disposición no afecta al rango del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que podrá ser modificado mediante norma de igual rango.»

Trece. Se añade una nueva disposición transitoria trigésima primera, con el siguiente tenor literal:

«Disposición transitoria trigésima primera. *Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia existentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

1. Los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y se regirán íntegramente por lo dispuesto en el real decreto-ley citado, quedando la cuota a abonar a cargo de la Administración General del Estado.

2. Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos

desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.»

Catorce. Se añade una nueva disposición transitoria trigésima segunda, con el siguiente tenor literal:

«Disposición transitoria trigésima segunda. *Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.*

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las diez semanas de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.»

Artículo 5. *Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.*

Se modifican los apartados uno y cinco de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, que pasarán a tener la siguiente redacción:

«Uno. Se crea el Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales, que tendrá por objeto prestar apoyo financiero a las entidades del tercer sector de acción social, empresas de economía social y cualesquiera otras entidades y empresas que lleven a cabo dicha actividad en el ámbito de la dependencia y los servicios sociales.»

«Cinco. El Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales tendrá una duración de diez años a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y contará con los recursos aportados hasta la fecha al Fondo y las dotaciones adicionales que puedan preverse en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cuales serán desembolsadas y transferidas a la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI).»

Artículo 6. *Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se modifica el apartado 13 del artículo 7 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que queda redactado como sigue:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Artículo 7. *Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, queda redactada en los siguientes términos:

Uno. Se modifican las letras g) y h) del apartado 3 del artículo 4, con la siguiente redacción:

«g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.

h) A la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, de conformidad con la legislación de la Seguridad Social, incluido el derecho a la protección en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año.»

Dos. Se modifica el número 2 de la letra a) del apartado 2 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«2.a) 2. Períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.»

Tres. Se modifica el párrafo quinto del apartado 5 del artículo 11, con la siguiente redacción:

«5. No obstante, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, riesgo durante el embarazo o lactancia natural o protección de mujer víctima de violencia de género, así como en los supuestos de extinción del contrato por causas procedentes, la persona trabajadora autónoma podrá contratar a un trabajador o trabajadora para sustituir a la persona inicialmente contratada, sin que, en ningún momento, ambas personas trabajadoras por cuenta ajena puedan prestar sus servicios de manera simultánea y sin que, en ningún caso, se supere el período máximo de duración de la contratación previsto en el presente apartado.»

Cuatro. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 16, con la siguiente redacción:

«d) Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar.»

Cinco. Se modifica el apartado 3 del artículo 16, con la siguiente redacción:

«3. Las causas de interrupción de la actividad previstas en los apartados anteriores no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad del cliente prevista en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior, todo ello sin perjuicio de otros efectos que para dichos supuestos puedan acordar las partes. Si el cliente diera por extinguido el contrato, tal circunstancia se consideraría como una falta de justificación a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.

No obstante, cuando en los supuestos contemplados en las letras d), e) y g) del apartado 1 la interrupción ocasione un perjuicio importante al cliente que paralice o perturbe el normal desarrollo de su actividad, podrá considerarse justificada la extinción del contrato, a efectos de lo dispuesto en la letra f) del apartado 1 del artículo anterior.

Los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento familiar, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural de un menor de 9 meses, contemplados en las letras d) y e) del apartado 1 del presente artículo, se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando el trabajador autónomo económicamente dependiente mantenga la actividad conforme a lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 11.»

Seis. Se modifica la letra b del apartado 1 del artículo 26, con la siguiente redacción:

«b) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante la lactancia, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia y familiares por hijo o hija a cargo.»

Siete. Se modifica el artículo 38, con la siguiente redacción:

«Artículo 38. *Bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.*

A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como personas trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, durante los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, siempre que este periodo tenga una duración de al menos un mes, le será de aplicación una bonificación del 100 por cien de la cuota de autónomos, que resulte de aplicar a la base media que tuviera la persona trabajadora en los doce meses anteriores a la fecha en la que se acoja a esta medida, el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadoras y trabajadores incluidos en el régimen especial de Seguridad Social que corresponda por razón de su actividad por cuenta propia.

En el caso de que la persona trabajadora lleve menos de 12 meses de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajador o trabajadora por cuenta propia incluido en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la base media de cotización se calculará desde la fecha de alta.

Esta bonificación será compatible con la establecida en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre.»

Ocho. Se modifica el artículo 38 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 38 bis. *Bonificación a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.*

Las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadoras por cuenta propia en el grupo primero de cotización del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que, habiendo cesado su actividad por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, en los términos legalmente establecidos, vuelvan a realizar una actividad por cuenta propia dentro de los dos años inmediatamente siguientes a la fecha efectiva del cese, tendrán derecho a una bonificación en virtud de la cual su cuota por contingencias comunes y contingencias profesionales quedará fijada en la cuantía de 60 euros mensuales durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de su reincorporación al trabajo, siempre que opten por cotizar por la base mínima establecida con carácter general en el régimen especial que corresponda por razón de la actividad por cuenta propia.

Aquellas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que, cumpliendo con los requisitos anteriores, optasen por una base de cotización superior a la mínima indicada en el párrafo anterior, podrán aplicarse durante el periodo antes indicado una bonificación del 80 por ciento sobre la cotización por contingencias comunes, siendo la cuota a bonificar la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que

corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento.»

Disposición adicional única. *Adaptación normativa.*

Todas las referencias realizadas en textos normativos a las prestaciones y permisos de maternidad y paternidad se entenderán referidas a las nuevas prestaciones y permisos contemplados en este real decreto-ley. Asimismo, todas las referencias al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de las infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia, se deben entender realizadas al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en el presente real decreto-ley.

Disposición final primera. *Desarrollo reglamentario.*

El Gobierno, en el plazo de seis meses, deberá dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo del presente real decreto-ley en las materias que sean de su competencia.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. La regulación introducida por el presente real decreto-ley en materia de adaptación de jornada, reducción de jornada por cuidado del lactante, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento en el trabajo por cuenta ajena, público y privado, así como a las prestaciones de Seguridad Social correspondientes, será de aplicación a los supuestos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.

En concreto, la prestación económica por cuidado del lactante prevista en el capítulo VII del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, será de aplicación a los nacimientos, adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento que se produzcan o constituyan a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley.

3. Lo dispuesto en el apartado doce del artículo 2; apartado tres del artículo 3; y apartados siete y ocho del artículo 7 entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 1 de marzo de 2019.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.



SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES

ANEXO 4.

Acuerdo ayudas graciabes

ACTA DE LA COMISION DE POLITICA SOCIAL

En Madrid a las 11:00 horas del día 12 de diciembre de 2023, se reúnen en las dependencias de la Subdirección de Relaciones Laborales las personas que a continuación se relacionan, en representación de la Dirección y del Personal, en la Comisión de Política Social.

Por la Dirección

José Luis Lamas Chousal
Ana María Meco Mazuecos
Elisa M^a Briz Valencia

Jefe de Área de Política Social
Técnico de Negociación
Cuadro Técnico de Gestión

Por la Representación de Personal

José Juan Horna Peinado
Vanessa Recover Martín
Miguel Leal Hernández
Eva M^a Ródenas Jiménez
Noelia Bernal González
José Fustero Lanza

CCOO
UGT
UGT
CGT
SCF
SF-I

La reunión, formalmente convocada, continuación de las celebradas los días 11 de octubre y 7 de noviembre de 2023, tiene por objeto continuar con el tratamiento de lo recogido en la cláusula 9^a del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, en base a las propuestas presentadas por ambas partes, Dirección y Representación de Personal.

A la vista de lo tratado en las mismas, se acuerda por unanimidad las siguientes modificaciones en la regulación de las ayudas objeto de tratamiento de esta Comisión:

Todas las personas trabajadoras sujetas a convenio que no superen 62.000 € de ingresos brutos anuales en la unidad familiar, pueden solicitar las ayudas que se recogen en el extracto de requisitos básicos que se anexan, de acuerdo con lo señalado en el mismo.

La cantidad máxima de ayuda que podrá percibir una persona trabajadora al año es de 1.653 euros por unidad familiar.

GASTOS DE ODONTOLOGÍA

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





GASTOS DE ÓPTICA

Por lentillas graduadas, cristales graduados de gafas 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 150 euros la montura.

GASTOS POR INTERVENCIÓN ÓPTICA

La cantidad máxima de ayuda que se concederá será de 600 euros.

AYUDAS POR ADOPCIÓN Y REPRODUCCIÓN ASISTIDA

Para cualquiera de los dos casos la cantidad máxima a percibir para este tipo de ayudas será de 1.200 euros, pudiéndose solicitar hasta en tres ocasiones por año. En cualquier caso, no se podrán percibir más de los 1.653 euros anuales estipulados como norma general.

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. En dicho informe se recogerá además el tiempo de espera para su valoración por la Comisión.

AYUDAS POR NACIMIENTO DE HIJOS

Se crea una nueva ayuda para las personas trabajadoras por nacimiento de hijos/as, de 100 euros por parto o de 400 euros por parto múltiple.

Para percibirlo deberán cumplimentar el modelo de petición con la documentación que se solicita y acompañando certificado del nacimiento de aquel/llos.

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.



GASTOS POR TRATAMIENTOS PARA LA SALUD MENTAL

Ayuda destinada a tratamientos y terapias de psicología y psiquiatría, siendo necesario aportar informe de la sanidad pública que recoja la dolencia y diagnóstico e indicando la necesidad del mismo.

GASTOS POR CELIAQUÍA

Se concederá una única ayuda anual de 500 euros para cada uno de los miembros de la unidad familiar beneficiarios que la padezcan cuando los ingresos brutos percibidos no superen los 44.000 euros, es decir hasta el 20% y de 400 euros 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.

En el supuesto de otras intolerancias o alergias alimentarias, padecidas por las personas señaladas en el párrafo anterior, siempre que adjunte informe médico de la sanidad pública especificando la dolencia, se valorará la documentación por la Comisión de Política Social y se abonarán esas mismas cantidades.

La cantidad máxima anual de ayuda a percibir por este concepto será de 1.653 euros, incluyendo todas las ayudas percibidas.

NUEVO BAREMO:

El baremo establecido para el cálculo de las ayudas según la suma de los ingresos brutos percibidos por la unidad familiar es el siguiente:

Hasta 26.000 euros	60%
Desde 26.001 hasta 30.000 euros	40%
Desde 30.001 hasta 44.000 euros	20%
Desde 44.001 hasta 62.000 euros	10%

Se incrementará en un 10% la cuantía de la ayuda que se conceda a las familias numerosas, aportando documento acreditativo de esta situación.

El mismo porcentaje se abonará a las familias monoparentales independientemente de la cuantía de hijos que las compongan, o a cualquier familia encabezada por una víctima de violencia de género, que serán tratadas y aprobadas por la Comisión de Política Social. Deberán acompañar la documentación que acredite la situación familiar.

El resto de las ayudas quedarán tal y como están actualmente.

Se informa a los asistentes del deber de sigilo profesional, y del deber de tratar como confidenciales todos los asuntos que se confíen y así lo requieran, con los límites del cumplimiento de los deberes que la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico imponen a los servidores públicos y ciudadanía en general. Asimismo se informa que en relación a los datos de carácter personal se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE 2016/679) y resto de normativa nacional que sea de aplicación.



PROCEDIMIENTO Y REGULACIÓN PARA LA ENTREGA DE SOLICITUDES:

Fechas de entrega y plazos de aportación de documentación.

La fecha de la petición a tener en cuenta para el cómputo de las facturas será la de entrada en la dependencia, debidamente sellada.

No se podrán admitir en las dependencias la peticiones que adolezcan de la documentación que se debe presentar para las solicitudes de Ayudas Graciables o por Incapacidad Temporal.

Una vez comprobada en la dependencia que la petición cumple con los requisitos básicos de solicitudes, si adolece de alguna documentación, la persona trabajadora dispone de un mes a contar desde la fecha de entrada en la dependencia para hacer entrega de ella y así se le comunica a la persona interesada.

Una vez recibida la petición en la Jefatura de Área de Política Social, en caso de que la Comisión requiera de la persona trabajadora alguna documentación en relación con su solicitud de ayuda deberá aportarla en el plazo máximo de un mes a partir de su comunicación, requerida de manera fehaciente.

Se crea, además, un nuevo concepto de: “otras causas” que deberán especificar en el modelo de solicitud las personas trabajadoras que consideren extremadamente confidencial el motivo de su petición, pudiendo entregar en sobre cerrado las facturas e informes que estimen.

Los responsables de las dependencias seguirán filtrando la documentación genérica, siendo la Jefatura de Área de Política Social quien únicamente analizará la documentación incluida en el sobre cerrado.

En cualquier caso, se recuerda que todas las peticiones son tratadas con la máxima confidencialidad.

AYUDAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

¿Quiénes podrán solicitar estas ayudas?

Todas las personas trabajadoras sujetas a convenio que hayan estado en situación de baja prolongada derivada de enfermedad común o accidente no laboral que ocasione perjuicios económicos graves debidamente valorados, cuyo importe incida sustancialmente en el total de ingresos del afectado. La percepción se aplicará a los días que supere a los treinta de incapacidad temporal.

El plazo máximo para solicitar la misma será de un año desde que se produjo el alta médica.



¿Qué documentación de debe presentar?

- El modelo oficial debidamente cumplimentado, que se encuentra en **Inicia**, en el que la persona trabajadora indicará la fecha de inicio de la baja médica. Si tuviera dudas o lo desconociera, lo puede consultar a su responsable de personal para que le informe de la fecha exacta de inicio de la baja y así cumplimentar su solicitud.
- También deberá aportar la última nómina.

En cuanto al plazo y entrega de solicitudes, se regulan con el mismo procedimiento que el anteriormente descrito para las Ayudas Graciables.

La fecha de entrada en vigor de estas modificaciones será a partir del 1 de enero de 2024.

Esta nueva regulación no podrá suponer un incremento de los gastos autorizados por la autoridad administrativa competente para todos estos conceptos, por lo que la Comisión de Política Social velará porque no se aumenten los mismos, estando encargada de su control y adoptará las medidas precisas para su mantenimiento en los límites fijados. A la vista del seguimiento de este año y viendo el gasto que se produzca, la Comisión analizará el resultado y según el mismo, acuerda celebrar dentro de un año una nueva reunión para poder fijar las modificaciones que pudieran surgir.

Igualmente, se aprueba también por unanimidad el siguiente extracto de requisitos básicos para solicitudes de ayudas graciables y por incapacidad temporal que se adjunta al acta y que será fijado en el portal del empleado Inicia para su difusión.

Actualmente, el presupuesto del Fondo de Política Social de Adif para el año 2023 autorizado por la CECIR para todos los conceptos incluidos en el mismo es de 605.497,66 €, cantidad que no podrá rebasar en ningún caso.

Conforme a lo señalado en la Clausula 9ª del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad, estos acuerdos deberán ser ratificados por Adif y su comité General de Empresa.

Ambas partes se felicitan por los trabajos y la actitud de colaboración mantenida durante las negociaciones, que han permitido finalizar con la unanimidad alcanzada el acuerdo, las tareas encomendadas en la repetida cláusula 9 del II Convenio Colectivo de Adif y Adif Alta Velocidad.

Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 13:00 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de esta acta.

**POR LA REPRESENTACIÓN
DE PERSONAL**

POR LA DIRECCIÓN

Se informa a los asistentes del deber de sigilo profesional, y del deber de tratar como confidenciales todos los asuntos que se confíen y así lo requieran, con los límites del cumplimiento de los deberes que la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico imponen a los servidores públicos y ciudadanía en general. Asimismo se informa que en relación a los datos de carácter personal se estará a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE 2016/679) y resto de normativa nacional que sea de aplicación.

EXTRACTO DE REQUISITOS BÁSICOS PARA SOLICITUDES DE AYUDAS GRACIABLES Y POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. AYUDAS GRACIABLES

¿Quiénes podrán solicitar estas ayudas?

Todas las personas trabajadoras sujetas a convenio que no superen 62.000 euros de ingresos anuales brutos en la unidad familiar y que el gasto mínimo entre todas las facturas que puedan ser presentadas conforme a los requisitos detallados a continuación sea de 500 euros, salvo los gastos de óptica y farmacia que serán de 200 euros respectivamente.

** Se entiende como unidad familiar, todos los miembros mayores de edad que convivan con la persona trabajadora y/o sus beneficiarios.*

La cantidad máxima de ayuda que podrá percibir la persona trabajadora al año es de 1.653 euros.

¿Qué documentación se debe presentar?

Junto con el modelo oficial debidamente cumplimentado, aprobado por la Comisión de Política Social e Igualdad de fecha 28 de diciembre de 2016 y que se encuentra publicado en *Inicia*, con carácter general será imprescindible aportar la siguiente documentación:

- Factura/s originales (no se admitirán facturas "proforma" ni tickets). La validez de estas será de un año desde su emisión hasta la fecha de la petición, que será la de presentación en la dependencia de la persona trabajadora.
- Fotocopias completas (con todas sus hojas) de las Declaraciones de la Renta de la unidad familiar del último ejercicio fiscal, con la validación mecánica y/o sello de la Agencia Tributaria/Entidad Colaboradora, o del Certificado 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 o documentación análoga.
- Última nómina de la persona trabajadora.

Además de esta documentación, también se aportará específicamente la documentación que se detalla en cada uno de los motivos por los que se puede solicitar la ayuda.

La Comisión tiene la capacidad de solicitar documentación complementaria en caso necesario.

MOTIVOS POR LOS QUE SE PUEDE SOLICITAR UNA AYUDA

GASTOS DE ODONTOLOGÍA

Para todos los tratamientos, a excepción de los de carácter estético como por ejemplo blanqueamientos dentales, siempre con 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 se tendrán en cuenta los realizados desde un año antes de la fecha de entrada 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 DE ÓPTICA

Por lentillas graduadas, cristales graduados de gafas 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 150 euros la montura.

GASTOS POR INTERVENCIÓN ÓPTICA

Intervención óptica por láser a todos los miembros de la unidad familiar. El resto de las intervenciones ópticas sólo para la persona trabajadora, siempre y cuando quede acreditado mediante informe del sistema público de salud que no están cubiertas por este organismo, y serán analizada por la Comisión.

En la factura/s debe constar la técnica utilizada.

La cantidad máxima de ayuda que se concederá será de 600 euros.

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 consten los medicamentos prescritos.

La/s factura/s sólo deben incluir los medicamentos que se relacionen en el informe, siendo la cantidad mínima de gasto a presentar por este motivo de 200 euros.

 CCOO.

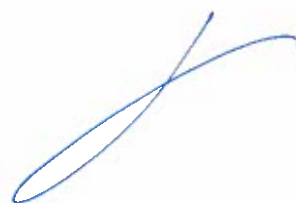
 SCF



 UGT

 UGT

 IFA



GASTOS POR VACUNAS

Siempre que hayan sido prescritas por el sistema público de salud y no estén cubiertas por este organismo, todo ello acreditado mediante el correspondiente informe. No será necesario un mínimo de gasto por este motivo.

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.

GASTOS POR TRATAMIENTOS PARA LA SALUD MENTAL

Ayuda destinada a tratamientos y terapias de psicología y psiquiatría, siendo necesario aportar informe de la sanidad pública que recoja la dolencia y diagnóstico e indicando la necesidad de este.

GASTOS POR CELIAQUÍA

Se concederá una única ayuda anual de 500 euros para cada uno de los miembros de la unidad familiar y/o beneficiarios que la padezcan cuando los ingresos brutos percibidos no superen los 44.000 euros, es decir hasta el 20% y de 400 euros 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.

En el supuesto de otras intolerancias o alergias alimentarias, padecidas por las personas señaladas en el párrafo anterior, siempre que adjunte informe médico de la sanidad pública especificando la dolencia, se valorará la documentación por la Comisión de Política Social y se abonarán esas mismas cantidades.

La cantidad máxima anual de ayuda a percibir por este concepto será de 1.653 euros por la persona trabajadora, incluyendo todas las ayudas percibidas.

AYUDAS POR ADOPCIÓN Y POR REPRODUCCIÓN ASISTIDA

Para cualquiera de los dos casos la cantidad máxima a percibir para este tipo de ayudas será de 1.200 euros, pudiéndose solicitar hasta en tres ocasiones por año. En cualquier caso, no se podrán percibir más de los 1.653 euros anuales estipulados como norma general.

Las ayudas por adopción deberán justificarse con las facturas correspondientes.

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. En dicho informe se recogerá además el tiempo de espera para su valoración por la Comisión.

AYUDA PARA DEJAR DE FUMAR

Sólo para la propia persona trabajadora por gastos de medicamentos para dejar de fumar, siempre que se acredite que el tratamiento se está realizando a través del sistema público de salud mediante informe emitido por este organismo, en el que deberán figurar los medicamentos prescritos, así como las fechas de inicio y fin del tratamiento.

Esta ayuda se podrá percibir por una única ocasión.

AYUDAS POR NACIMIENTO DE HIJOS

Ayuda para las personas trabajadoras por nacimiento de hijos/as, de 100 euros por parto o de 400 euros por parto múltiple.

Para percibirlo deberán cumplimentar el modelo de petición con la documentación que se solicita y acompañando certificado del nacimiento de aquel/los.

AYUDAS A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se valorarán como ayudas extraordinarias en los términos que estime la Comisión.

BAREMO:

El baremo establecido para el cálculo de las ayudas según la suma de los ingresos brutos percibidos por la unidad familiar es el siguiente:

Hasta 26.000 euros	60%
Desde 26.001 hasta 30.000 euros	40%
Desde 30.001 hasta 44.000 euros	20%
Desde 44.001 hasta 62.000 euros	10%

Se incrementará en un 10% la cuantía de la ayuda que se conceda a las familias numerosas, aportando documento acreditativo de esta situación.

El mismo porcentaje se abonará a las familias monoparentales independientemente de la cuantía de hijos que las compongan, o a cualquier familia encabezada por una víctima de violencia de género, que serán tratadas y aprobadas por la Comisión de Política Social. Se deberá aportar la documentación que acredite la situación familiar.

PROCEDIMIENTO Y REGULACIÓN PARA LA ENTREGA DE SOLICITUDES:

Fechas de entrega y plazos de aportación de documentación.

La fecha de la petición a tener en cuenta para el cómputo de las facturas será la de entrada en la dependencia, debidamente sellada.

No se podrán admitir en las dependencias la peticiones que adolezcan de la documentación que se debe presentar para las solicitudes de Ayudas Graciables o por Incapacidad Temporal.

Una vez comprobado en la dependencia que la petición cumple con los requisitos básicos de solicitudes, si adolece de alguna documentación, la persona trabajadora dispone de un mes a contar desde la fecha de entrada en la dependencia para hacer entrega de ella y así se le comunicará a la persona interesada.

Una vez recibida la petición en la Jefatura de Área de Política Social, en caso de que la Comisión requiera de la persona trabajadora alguna documentación en relación con su solicitud, deberá aportarla en el plazo máximo de un mes a partir de su comunicación, requerida de manera fehaciente.

Las personas trabajadoras que consideren extremadamente confidencial el motivo de su petición entregarán en sobre cerrado las facturas e informes que estimen, debiendo especificar en la casilla correspondiente del modelo de solicitud "otras causas".

Los responsables de las dependencias filtrarán la documentación genérica, siendo la Jefatura de Área de Política Social quien únicamente analizará la documentación incluida en el sobre cerrado.

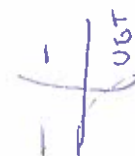
En cualquier caso, se recuerda que todas las peticiones son tratadas con la máxima confidencialidad.

2. AYUDAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

¿Quiénes podrán solicitar estas ayudas?

Todas las personas trabajadoras sujetas a convenio que hayan estado en situación de baja prolongada derivada de enfermedad común o accidente no laboral que ocasione perjuicios económicos graves debidamente valorados, cuyo importe incida sustancialmente en el total de ingresos del afectado. La percepción se aplicará a los días que superen a los treinta de incapacidad temporal.

El plazo máximo para solicitar la misma será de un año desde que se produjo el alta médica.



¿Qué documentación se debe presentar?

- El modelo oficial debidamente cumplimentado, que se encuentra en ***Inicia***, en el que la persona trabajadora indicará la fecha de inicio de la baja médica. Si tuviera dudas o lo desconociera, lo puede consultar a la persona responsable del mismo para que le informe de la fecha exacta de inicio de la baja y así cumplimentar su solicitud.
- También deberá aportar la última nómina.

En cuanto al plazo y entrega de solicitudes, se regulan con el mismo procedimiento que el anteriormente descrito para las Ayudas Graciables.

La fecha de entrada en vigor de estas medidas será a partir del 1 de enero de 2024.





@ADIF_SUT



adif@sindutra.es

VERSIÓN OCTUBRE 2024

