

ANEXO II

COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RENFE-Operadora

ESTUDIOS NORMATIVOS

ESTUDIO SOBRE L. O. 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES  
Y HOMBRES, EN RELACIÓN CON LA NORMA CONVENCIONAL EN RENFE-OPERADORA

septiembre de 2013

## 1. INTRODUCCIÓN.

En el marco del estado español, la igualdad de trato de mujeres y hombres ha sido definido por la Ley Orgánica 3/2007 como *"principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas"*.

### 1.1 Igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo

La Ley Orgánica 3/2007 establece que *"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad"* (artículo 3).

Esta Ley señala que el principio de igualdad de trato es aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público. Asimismo, diferencia y define dos conceptos relevantes: la discriminación directa y la discriminación indirecta por razón de sexo.

La discriminación directa por razón de sexo se refiere a *"la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"* (artículo 6.1).

Define discriminación indirecta por razón de sexo como *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados"* (artículo 6.2).

### 1.2 Condiciones de empleo y condiciones de trabajo

Las condiciones de empleo incluyen aspectos relacionados con la contratación y extinción del contrato e inicio y fin de la actividad laboral. A su vez, las condiciones de trabajo delimitan el desarrollo de la relación laboral, esto es, el salario, la jornada, vacaciones, etc.

En esta materia, el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 recoge una declaración general en cuanto a la igualdad en las condiciones de empleo y en las condiciones de trabajo, cuando indica que *"el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas"*.

Y este precepto también especifica que *"no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado"*.

Como consecuencia de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, la Ley del Estatuto de los Trabajadores se ha visto enriquecido con un nuevo artículo, el 17.4, por la apuesta por la acción positiva en el acceso al empleo, de manera que *"la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate"*.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, tiene especial importancia la salarial. En ese sentido, el principio de igualdad de retribución y otros beneficios sociales va a estar presente, desde hace años, en la normativa internacional en la materia.

### 1.3 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La maternidad y la conciliación de los trabajadores así como de las trabajadoras se encuentran reguladas en la legislación internacional. No obstante, en las materias relacionadas con las suspensiones, permisos, excedencias y reducciones de jornadas se profundizan en la legislación española.

La protección de la salud durante el embarazo y la lactancia está recogida en la Ley 31/1995, de 9 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y también el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

La Ley 3/2007 introduce en el Título IV -dedicado al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades-el Capítulo II que bajo el rótulo de *"igualdad y conciliación"* recoge los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (artículo 44) y señala:

- 1. "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*
- 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*
- 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social".*

### 1.4 Uso sexista del lenguaje

Si bien abundan las recomendaciones en materia de uso no sexista del lenguaje, en general, se trata de normativa no vinculante, o vinculante para la propia organización emisora, como indican las diferentes recomendaciones existentes.

## 2. RELACIÓN ENTRE LA NORMATIVA INTERNA DE RENFE-Operadora Y LA LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO.

### 2.1. DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

#### Artículo 182.

La jornada ordinaria del personal ferroviario será, como norma general, de cuarenta horas semanales, en régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana.

*Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34 (Tiempo de trabajo. Jornada), con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

#### Jornada partida

#### Artículo 188.

Las condiciones por las que se regirá dicho régimen de jornada partida serán:

- La duración de la interrupción deberá comprender entre una y tres horas.
- El inicio de la interrupción estará fijado entre las trece treinta y las quince horas.
- En todos los casos la jornada comenzará entre las ocho y nueve horas y no finalizará después de las veinte horas.
- Los agentes que realicen sus funciones en puestos con régimen de jornada partida percibirán la indemnización fijada para este concepto en las Tablas Salariales vigentes por día trabajado, que será compatible con las restantes percepciones incluidos gastos de viaje, y que no servirá para el cálculo de los excesos de jornada ni tendrá repercusión en ningún otro concepto salarial.

#### Jornada a tiempo parcial

#### Artículo 188.001.

Siempre que exista acuerdo entre Empresa y trabajador y las condiciones del puesto de trabajo lo permitan, se podrá establecer la jornada de trabajo a tiempo parcial, con retribución proporcional, para desempeñar sus servicios durante un determinado número de horas al día, que en todo caso se deberán corresponder con la mitad o un tercio de la jornada diaria de carácter ordinario. Una vez implantada esta modalidad de jornada reducida, deberá mantenerse inexcusablemente a lo largo de un período mínimo de seis meses continuados, con garantía de retorno a la situación anterior una vez finalizado el período acordado.

## Horarios

### Artículo 189.

En todos los centros de trabajo y dependencias ferroviarias existirán los oportunos gráficos de servicio u horarios, en los que se reflejará, con toda precisión, los que hayan de observar los respectivos agentes. También se dotará de gráfico a los suplementarios que reemplacen a agentes de otras residencias distintas de la suya.

Se exceptúa el caso del personal cuyas funciones exijan iniciativa y libertad de acción incompatibles con un horario fijo, si bien, su volumen de trabajo será el adecuado a cuarenta horas semanales.

### Artículo 190.

Los turnos de servicio serán siempre rotativos y los gráficos se establecerán a nivel de dependencia, de acuerdo entre la respectiva Jefatura y la Representación del Personal. Si no se alcanzara éste, resolverá, oídas las partes, la Dirección correspondiente. La rotación se entenderá siempre referida al personal de una misma categoría y, en su caso, especialidad.

### Artículo 192.

Los agentes que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, dentro de los que se hallen establecidos.

### Artículo 193.

El trabajo se realizará con horario flexible en las Direcciones y Órganos o Dependencias Centrales.

Este horario no será aplicable a los agentes adscritos a estas dependencias que estén a cargo de tareas de conservación, vigilancia, servicios de carácter permanente o de horarios fijos, así como aquellos que realizan su trabajo a turnos.

El horario flexible regirá en el régimen de jornada laboral de cinco días semanales, de lunes a viernes, y comprenderá períodos de espacio abierto y cerrado, entre las ocho y las dieciocho horas.

En las dependencias que se rijan por el horario flexible, se establece un horario cerrado entre nueve y catorce horas, y un período abierto comprendido entre las ocho y nueve horas y entre las catorce y dieciocho horas.

El período cerrado habrá de observarse estrictamente. El abierto podrá aplicarse para la recuperación de jornada.

El cómputo de las horas trabajadas será mensual, admitiéndose un máximo de diez horas por exceso o defecto, que habrá de ser compensado dentro del mes siguiente.

## Reducciones de jornada

### Artículo 194.

El personal femenino tendrá derecho a una reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

*Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 (Tiempo de trabajo. Descanso semanal, fiestas y permisos), quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

**Permiso y reducción de jornada en caso de nacimiento de hija o hijo prematuro o que deba permanecer hospitalizado**

La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, añade el apartado 4.bis al artículo 37 (Tiempo de trabajo. Descanso semanal, fiestas y permisos) del Estatuto de los Trabajadores, por el que se reconoce un permiso retribuido, tanto a la madre como al padre, de una hora diaria en los casos de nacimiento de hijos o hijas con carácter prematuro o que, por cualquier causa, deben 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.

### Artículo 195.

El agente que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

### **Reducción de jornada por guarda legal de menores y motivos familiares**

El artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Tiempo de trabajo. Descanso semanal, fiestas y permisos) regula el derecho a la reducción de jornada por guarda legal en los siguientes términos: *“quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”.*

A su vez, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, amplía el colectivo por el que cabe acogerse a una reducción de la jornada cuando sea necesario encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada constituye un derecho individual, sin embargo, la disposición permite que, en caso de que dos o más trabajadores y/o trabajadoras de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

## 2.2. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

### Licencias

#### Artículo 257.

El personal de Renfe tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Muerte del cónyuge o miembro de la pareja de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros.
- c) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o miembro de la pareja de hecho, padres, hijos, nietos, hermanos e hijos políticos.
- d) Nacimiento de hijos.
- e) Presentación a exámenes para obtener un título profesional.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Traslado del domicilio habitual.
- h) Asuntos propios sin justificar.

#### Artículo 258.

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

#### Artículo 259.

En los casos b), c), y d) del artículo 257, la concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causa que resulte falsa.

La duración de las licencias por motivos familiares será, según los casos, la siguiente:

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

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

c) La licencia por nacimiento de hijo será de dos días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará la duración como en los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días, prorrogables hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias.

En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares o miembro de pareja de hecho antes citados, la Empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste. En las enfermedades de familiares o miembro de pareja de hecho, podrá comprobarse la certeza del motivo alegado por la Organización Sanitaria de Renfe.

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

#### Permiso por exámenes prenatales y preparación al parto

El artículo 37.3 de dicha Ley (Tiempo de trabajo. Descanso semanal, fiestas y permisos) reconoce el derecho a un permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban hacerse dentro de la jornada de trabajo, durante el tiempo necesario para tal efecto.

#### Artículo 260.

Para obtener licencia con sueldo por exámenes será condición indispensable que el agente justifique a la Red que tiene formalizada la correspondiente matrícula en un centro oficial del Estado español para obtener un título profesional.

No podrá fundarse esta licencia en la presentación a oposiciones o concursos para obtener cargo del Estado, Provincia o Municipio, quedando a salvo el derecho del agente para obtener por tal motivo licencia sin sueldo.

A partir de la firma del XIV Convenio Colectivo, de no aprobar el trabajador la mitad de las asignaturas a las que se haya presentado en el curso académico, perderá el derecho al beneficio de la licencia retribuida y se regularizará su falta al trabajo como licencia sin sueldo. La duración de esta licencia comprenderá los días



precisos para que el agente pueda presentarse a exámenes, sin aplazamientos voluntarios por su parte, más el tiempo necesario para viajes de ida y vuelta, si el centro oficial radica fuera de la residencia del agente.

#### Artículo 261.

Además de las licencias con sueldo detalladas en los artículos anteriores, el agente tendrá derecho a faltar a su trabajo por el tiempo indispensable para el cumplimiento, bajo sanción en contrario impuesta por Organismo Oficial, de un deber inexcusable de carácter público y personal, con arreglo a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando un agente falte al trabajo durante parte o la totalidad de su jornada para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal, y por tal motivo perciba una compensación o indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Red, correspondiente al tiempo de la ausencia. Del propio modo se procederá en el supuesto de desempeño de un cargo público de designación o elección si la atención a éste fuese causa de que el agente dejase de realizar, en determinados días, parte o toda su jornada de trabajo en Renfe, ello sin perjuicio del pase del interesado a excedencia forzosa cuando el tiempo de la ausencia exceda del límite señalado en el apartado b) del artículo 279.

A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores, los agentes afectados deberán aportar certificación acreditativa de la ausencia, en la que se haga constar expresamente si perciben o no alguna retribución o compensación, con detalle de su cuantía y concepto, para proceder al descuento correspondiente.

#### Artículo 262.

La licencia por traslado del domicilio habitual será de dos días y habrá de justificarse debidamente.

#### Artículo 263.

Los Operadores o Ayudantes de Máquinas de Vía, los Equipos de los Talleres de Material Fijo y los Equipos de Soldadura de Carriles, que por las características de su trabajo y siempre y cuando tengan que realizarlo de forma habitual y permanente a lo largo de la línea en los tajos de trabajo, estén en situación de movilidad temporal geográfica, percibiendo las compensaciones establecidas en el artículo 314 de este Texto y a más de 150 kilómetros de su residencia habitual, tendrán derecho a un día de licencia, cada quince días, además de los descansos semanales, disfrutándolo a continuación de los mismos.

#### Artículo 264.

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

días. De no alcanzarse acuerdo en este aspecto, se aplicarán análogos criterios a los que existen para la confección del calendario vacacional. (Ampliado a seis días en diferentes convenios)

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

#### Artículo 266.

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

*Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37 (Tiempo de trabajo. Descanso semanal, fiestas y permisos), quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

#### 2.3. PERMISOS Y AUSENCIAS NO RETRIBUIDAS.

#### Artículo 267.

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

*Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45 (Suspensión del contrato. Causa y efectos de la suspensión), quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus

circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

## 2.4. EXCEDENCIAS

### Artículo 269.

Se establecen dos clases de excedencias, voluntaria y forzosa; ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

### Artículo 270.

Todos los agentes fijos tendrán derecho a excedencia voluntaria y podrán solicitarla cuando hayan cumplido un año de servicio en la Red.

### Artículo 273.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de un año y no podrá exceder de cinco, antes de los cuales el agente tendrá que pedir el reingreso.

Si no lo hiciera, perderá la condición de excedente. Si una vez pedido no tuviera ocasión de reingresar por falta de vacantes, se podrá prorrogar la excedencia a instancia del trabajador por iguales períodos de tiempo. La concesión de la excedencia voluntaria al agente no le exonerará de las responsabilidades que se deriven por faltas cometidas con anterioridad, aunque resulten de expediente incoado posteriormente.

*Disposición adicional décimo primera. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46 (Suspensión del contrato. Excedencias), que queda redactado del modo siguiente:

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.» (RESTRICTIVO)

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46 (Suspensión del contrato. Excedencias), que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período 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 de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

#### Artículo 278.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del artículo 279, podrá pasar, a petición propia, a situación de excedencia voluntaria, cualquier agente de la Red que ocupe cargo de alta dirección, a nivel estatal, autonómico o provincial, en los partidos políticos, sindicatos y otras entidades ciudadanas, si bien en estos supuestos con los mismos derechos que se reconocen a los excedentes forzosos en el artículo 280.

#### Artículo 279.

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa las siguientes:

- a) El nombramiento o elección para cargo del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia, Municipio, político o sindical, cuyo ejercicio sea incompatible con la normal prestación de los servicios del trabajador en Renfe.
- b) El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses.
- c) En el caso de traslado de residencia de un trabajador de estado casado o en situación de pareja de hecho, el cónyuge o miembro de la pareja de hecho, trabajador ferroviario, que siga al trasladado, pasará a excedencia forzosa, siempre que en la nueva residencia no exista un puesto de trabajo de igual o similar categoría profesional al que viniera desempeñando.

Una vez en situación de excedencia forzosa, tendrá derecho a que se le ofrezcan las plazas que se produzcan. El tiempo de esta excedencia no se computará a ningún efecto.

#### Artículo 281.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Esta excedencia la podrá solicitar el padre o la madre cuando los dos trabajen y dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que se compute, a efectos de antigüedad, el período de duración de la misma. En esta situación podrá participarse en convocatorias de movilidad como si se estuviera en activo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

### 2.5. DESPLAZAMIENTOS Y CAMBIOS DE CENTRO DE TRABAJO.

#### Movilidad geográfica por reunión de cónyuge o pareja de hecho

#### Artículo 333.

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

## Movilidad geográfica por permuta

### Artículo 334.

Podrán solicitar permuta los trabajadores fijos de la Empresa, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que se trate de trabajadores de la misma categoría y especialidad. En caso de que se trate de plaza que precise prueba de aptitud, será condición precisa que el permutante supere previamente la misma.
- b) Que las antigüedades en la Empresa de los trabajadores que pretendan permutar no difieran entre sí más de cinco años, y que a ninguno de los permutantes les falte menos de dos años para su jubilación forzosa.
- c) Las resoluciones de permutas que recaigan en solicitudes planteadas por cualquiera de las partes con mala fe podrán ser anuladas por la Dirección de la Empresa.

## Movilidad geográfica temporal por causas médicas o motivos socio-familiares

### Artículo 337.

Los trabajadores podrán solicitar cambio de residencia fundado en los siguientes motivos:

1. Que el propio trabajador, su cónyuge o miembro de la pareja de hecho, o algunos de sus hijos que convivan con aquél y a sus expensas padezcan dolencias de tipo médico o psíquico que aconsejen el cambio de la residencia oficial del trabajador.
2. Concurrir en el trabajador circunstancias sociofamiliares de tal envergadura que lo aconsejen.

### Artículo 338.

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

### Artículo 339.

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

### Artículo 341.

A los efectos de concurso, el trabajador en situación de movilidad geográfica temporal no ocupará ni amortizará la plaza que cubra, manteniendo su situación laboral en su residencia de origen.

#### Artículo 342.

El trabajador trasladado por las causas establecidas en los artículos anteriores tendrá derecho a los billetes y transporte gratuitos indicados en la Disposición Específica del Capítulo tercero, de este Título, sobre «Movilidad Forzosa».

#### Artículo 343.

La movilidad geográfica temporal por causas médicas o sociofamiliares no dará lugar, en ningún caso, al abono de indemnización por traslado ni gastos de destacamento por demora de traslado, ni gastos de viaje o desplazamiento.

### 2.6. PERMISOS POR EMBARAZO Y LACTANCIA.

#### Artículo 554. Protección a la maternidad.

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

a) La mujer trabajadora deberá comunicar su estado a la Empresa, aportando una certificación del Médico Especialista que la atienda facultativamente en el régimen de la Seguridad Social aplicable.

(\*). Criterios aplicables por los Servicios Médicos.

b) Seguidamente será remitida al Gabinete Sanitario al que pertenezca su Dependencia, para que el Médico Laboral, basándose en el informe que sobre la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo realice el Técnico de Prevención correspondiente, determine si el desempeño laboral supone algún tipo de riesgo para el estado de salud de la trabajadora o del feto.

c) Si los resultados de la Evaluación revelaran un riesgo para la seguridad y la salud de la misma o del feto, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

d) Cuando no resultase posible llevar a cabo la adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, se la asignará, con carácter inmediato, a un puesto de trabajo compatible con su estado. Previamente a esta asignación, se consultará a la Representación de Personal.

Si el acoplamiento provisional de la trabajadora se lleva a cabo en categoría inferior a la que ostentaba, se respetarán los emolumentos fijos de la categoría profesional de origen.

e) Finalizado el período de embarazo y/o lactancia, y una vez de «alta», o si hubiesen desaparecido las causas de exposición al riesgo, la afectada deberá inexcusablemente volver a la categoría y dependencia de procedencia, previa comunicación a la Empresa del primero de los supuestos.

## 2.7. VACACIONES

### Artículo 243.

La Red concederá vacaciones anuales retribuidas a su personal y los agentes tienen el deber ineludible de disfrutarlas.

### Artículo 244.

Las vacaciones anuales para todo el personal serán de treinta y cinco días naturales, más las fiestas comprendidas en dicho período.

El personal sujeto a descansos cíclicos o semanales, antes del inicio de las vacaciones, disfrutará de los descansos correspondientes al ciclo inmediato anterior trabajado, debiendo reincorporarse a su gráfico al día siguiente de terminar sus vacaciones, aunque dicho día sea sábado o domingo.

Las fiestas laborales coincidentes con sábados, que tengan lugar durante el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, darán lugar a tantos días de descanso, complementarios como fiestas laborales de esas características se produzcan, tanto si se trata de personal sujeto a descanso semanal como del que tiene establecido su descanso cíclico o dominical.

### Artículo 245.

Durante las vacaciones anuales se cobrará el sueldo, cuatrienios y fracción de éstos, gratificaciones por mando o función, título, taquigrafía e idiomas, gratificación fija de profesor y monitor, el complemento personal de antigüedad y, además, los pluses de nocturnidad y penosidad y las primas e incentivos, calculados por el promedio obtenido en los días de trabajo efectivo del agente en los tres meses anteriores. Para los Maquinistas Principales, Maquinistas, Ayudantes de Maquinista Autorizados, Ayudantes de Maquinista e Interventores en Ruta, se computará también la gratificación inherente a estas categorías.

Asimismo, en esta materia también se estará a lo dispuesto en las regulaciones específicas que determinen el pertinente abono vacacional.

### Artículo 247.

El período hábil de disfrute de vacaciones se extiende a todo el año natural, quedando obligada la Red a conceder las vacaciones del personal a lo largo del citado período, procurando programar el máximo número de ellas en los meses de verano.

Para la concesión de las vacaciones, los agentes de cada dependencia habrán de optar colectivamente por alguna de las dos siguientes alternativas:

- a) Cada dos años, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las vacaciones durante el período de junio, julio, agosto y septiembre.
- b) Anualmente se disfrutarán, como mínimo, quince días durante el período de junio, julio, agosto y septiembre.

Para los agentes de las dependencias que opten por disfrutar las vacaciones en dos períodos, se establecerá un calendario rotativo en el que, equitativamente, el 50% del conjunto de las vacaciones se distribuya de la forma siguiente: Enero-julio, febrero-agosto, marzo-septiembre, abril-octubre, mayo-diciembre, junio-noviembre. Efectuada la opción, formularán peticiones individuales a efectos de la confección por la Red, con participación de los Representantes del Personal, del calendario de vacaciones.

Quienes dejen pasar la fecha del 15 de octubre sin cursar su solicitud, se entenderá que aceptan la época que se les señale.

Se respetarán las condiciones más ventajosas que disfrutaban determinados servicios y los calendarios pactados.

#### **Artículo 248.**

El calendario se confeccionará armonizando, en lo posible, las necesidades del servicio con los deseos del personal. Los calendarios de vacaciones que, por razones del servicio, se elaboren con una distribución superior al mes, deberán recoger obligatoriamente la rotatividad en los diferentes períodos que se establezcan, respetándose pactos más ventajosos a nivel de dependencia.

Como norma general, los calendarios de vacaciones, confeccionados de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, se darán a conocer al personal y serán de obligado cumplimiento. Si por causas de fuerza mayor la Empresa tuviese necesidad de modificar dicho calendario, se lo comunicará al trabajador afectado con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha del disfrute de vacaciones.

Dentro del plazo de los dos meses no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del trabajador afectado, sin perjuicio, en este caso, del abono de la bolsa de vacaciones que le corresponde por dicha variación. También podrá variarse el calendario preestablecido cuando circunstancias especialísimas del agente aconsejasen modificar las fechas para él determinadas.

Cuando presten servicio en la Empresa ambos cónyuges o integrantes de la pareja de hecho, se procurará que sus vacaciones coincidan, si así lo solicitaran, y lo propio se hará en los casos de personal soltero cuyo padre o madre trabaje también en Renfe.

#### **Artículo 249.**

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

Si a la fecha del inicio vacacional previsto en el calendario establecido, el trabajador no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en situación de incapacidad temporal, la Empresa fijará nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporación del trabajador se produzca antes de finalizar el año natural al que corresponden las vacaciones pendientes, teniendo en cuenta lo indicado en el párrafo precedente y sin que sea de aplicación la compensación de bolsa de vacaciones.

Se computarán como si fueran de servicio activo los períodos de incapacidad temporal que duren menos de un año natural.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38(Tiempo de trabajo. Vacaciones anuales), en los siguientes términos:

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

## 2.8. OTRAS DISPOSICIONES

### Artículo 564. Asistencia psicológica.

La Jefatura de Psicología Laboral, a petición del trabajador afectado, facilitará asistencia psicológica en aquellas situaciones de incidencias o accidentes graves relacionados con el desempeño profesional y a las personas que hayan sido víctimas del acoso sexual tipificado laboralmente.

## 3. CONTENIDOS NO CONTEMPLADOS EN LA NORMA INTERNA DE RENFE-Operadora

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17 (Derechos y deberes derivados del contrato. No discriminación en las relaciones laborales), en los siguientes términos:

.....

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48 (Causas y efectos de la suspensión. Suspensión con reserva de puesto de trabajo), del E. T. quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

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 refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. 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 maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis (Causas y efectos de la suspensión. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad), con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.* En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 (Extinción del contrato. Forma y efectos de la extinción por causa objetivas) que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o 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. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

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), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. 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.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54 (Extinción del contrato. Despido disciplinario), quedando redactado en los siguientes términos: «g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64 (Órganos de representación. Derechos de información y consulta y competencias), en los siguientes términos:

«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, entre la que se incluirán 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.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64 (Órganos de representación. Derechos de información y consulta y competencias), así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación. »

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85 (Naturaleza y efectos de los convenios. Contenido), con la redacción siguiente: «Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85 (Naturaleza y efectos de los convenios. Contenido), con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para complementar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90 (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos. Disposiciones generales. Naturaleza y efectos de los convenios. Validez), quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos: «Disposición adicional decimoséptima. *Discrepancias en materia de conciliación.*

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimoctava, en los siguientes términos:

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

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador 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 establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

#### **Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**

La Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 45.1 d) (Suspensión del contrato. Causas y efectos de la suspensión) reconoce el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de 9 meses como causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

En desarrollo de esa previsión, el artículo 48.5 8 (Suspensión del contrato. Suspensión con reserva de trabajo) dispone que *“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 maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”*.

En caso de suspensión del contrato de la trabajadora por riesgo durante el embarazo o lactancia, ésta tiene derecho a percibir un subsidio de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora prevista para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (artículo 135.4 y 135 ter de la LGSS).

A su vez, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, introduce un nuevo párrafo al artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ampliando el derecho a la reserva del puesto de trabajo en los casos en los que la persona trabajadora forme parte de una familia numerosa. Este artículo dispone que cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

### Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género

Respecto a las trabajadoras víctimas de violencia de género, la Ley del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) contempla esta situación como causa de suspensión del contrato de trabajo "por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género" con reserva de puesto de trabajo "en el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses". Además y siempre que reúna los requisitos de carencia, la trabajadora tiene derecho a percibir la prestación por desempleo en el período de suspensión de su contrato.

### Reducción de jornada de víctimas de violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, añade un nuevo apartado al artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Tiempo de trabajo. Descanso semanal, fiestas y permisos), el séptimo. En el mismo se reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos, o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En general, las violaciones de derechos a los permisos y reducciones de jornada están previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se considera infracción grave la transgresión de las normas y los límites legales o pactados, entre otras, en materia de permisos y, en general, en materia de tiempo de trabajo (artículo 7.5 LISOS) y sanciona dicha infracción con un mínimo de 626€ y un máximo de 6.250€ (artículo 40.1 LISOS).

