

S

AÑO 1 - N° 2

LAB

BOLETÍN DE SALUD LABORAL

- ▶ Maternidad
Paternidad
- ▶ Puntos de vista
preventivos
- ▶ Accidente de
trabajo
- ▶ E.P.I.
- ▶ Asistencia
psicológica
telefónica
- ▶ SEMAF - FGC
- ▶ SEMAF - FGV

 **semaf**
www.semaf.org





Maternidad, Paternidad

INTRODUCCIÓN

Debido a la nueva situación del Grupo Renfe, en la que se ha procedido a la contratación en los últimos años de nuevos agentes, creemos necesaria la publicación de esta documentación para que sirva como guía de ayuda a nuestros trabajadores.

En ella podréis encontrar la información necesaria sobre paternidad y maternidad vigente en la actualidad, tanto la contenida en diferentes Leyes Orgánicas y en el Estatuto de los Trabajadores como la que incluye la Normativa interna del Grupo Renfe.

Desde las Áreas de Salud Laboral y Normativa y Seguridad, esperamos que esta información os sea útil y sirva para resolver las dudas que os puedan surgir en vuestra relación laboral.

PERMISO POR PATERNIDAD.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Incorporado al Estatuto de los Trabajadores como artículo 48.bis.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Corre a cargo de la Seguridad Social

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, introduce en su articulado, entre otras medidas novedosas, el permiso por paternidad.

Se trata de una medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que otorga 4 semanas ininterrumpidas de permiso en los supuestos de nacimiento de hijos o hijas y de adopción o acogimiento. En casos de parto, adopción o acogimientos múltiples se amplía en 2 días* más por cada hijo a partir del segundo.

** Estos días son independientes de los que tiene el trabajador derecho por convenio (que corren a cargo de la empresa).*

Beneficiarios.

Pueden solicitar este permiso los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los contratados para formación y los contratados a tiempo parcial.

Así mismo, son beneficiarios del permiso los trabajadores autónomos y pertenecientes a otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

Requisitos.

Es necesario tener cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de dicha suspensión ó 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

Inicio del permiso.

El permiso de paternidad se puede disfrutar en cualquier momento mientras la madre esté con permiso de maternidad o inmediatamente después, bien desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento* de hijos/as durante la suspensión del contrato por causa de maternidad, o bien inmediatamente después de dicha suspensión por maternidad.

** (Con un mínimo de 2 días ó 4 días cuando es necesario un desplazamiento)*

Características del permiso.

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

Tiene la misma consideración que la suspensión de contrato por maternidad y por tanto el pagador es la Seguridad Social en sus mismos términos. No conlleva coste alguno para la empresa.

En caso de extinción del contrato durante el disfrute del permiso por paternidad, se continuará percibiendo la prestación hasta su finalización y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos exigidos.

En el caso de encontrarse en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

Tras el parto, el padre tiene protección contra el despido hasta que el niño cumpla 9 meses a no ser que el despido sea procedente. Para tener esta protección es necesario que el trabajador haya disfrutado de al menos un día de permiso de paternidad -independiente del permiso de nacimiento: 2 días (art.37 ET)-.

El permiso de paternidad se puede disfrutar en cualquier momento mientras la madre esté con permiso de maternidad o inmediatamente después .

TRAMITACIÓN .

Documentación necesaria:

Acreditación de la identidad mediante el DNI en el caso de españoles. En el caso de extranjeros se requiere el número de identificación de extranjeros (NIE) y pasaporte o documento / carta de su país.

Documentación relativa a la cotización.

Declaración de Situación de Actividad, sólo para los trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.

En caso de adopción o acogimiento resolución administrativa o judicial por la que se concede dicha adopción o acogimiento.

¿Dónde se presenta?

- El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad Gestora: INSS o ISM.

ALGUNAS PREGUNTAS FRECUENTES.

¿Es necesario para disfrutar del permiso paternal que haya acuerdo entre trabajador y empresario o este último sólo debe estar informado?

Al igual que en el supuesto de descanso por maternidad, la suspensión del contrato por paternidad es un derecho del padre, que no estará sujeto al acuerdo previo con la empresa. Será suficiente la comunicación en el tiempo y forma que procedan.

¿Puede el empresario sustituir al padre que disfruta de un permiso de paternidad a través de un contrato de interinidad?

Los trabajadores que disfrutan de la suspensión del contrato por paternidad, podrán ser sustituidos a través de un contrato de interinidad, cuya duración deberá coincidir necesariamente con el descanso del padre, y además estará bonificado con una reducción de cotizaciones.

¿Puede la madre disfrutar del permiso por paternidad, previa cesión del padre?

No, la norma no contempla esta posibilidad. Además no podría constituir tampoco objeto de negociación con la empresa, ese pacto sería nulo puesto que la filosofía del permiso es favorecer la corresponsabilidad tanto de la madre como del padre en el cuidado de los hijos/as.

(*) MODIFICACIONES

Permiso de paternidad.

Se amplía hasta veinte días el permiso de paternidad cuando el nuevo nacimiento, acogimiento o adopción se produzcan en una familia numerosa o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Esta disposición será de aplicación para los nacimientos, adopciones o acogimientos producidos a partir de 1 de enero de 2009.

Reducción en la cotización a la Seguridad Social.

En los supuestos en que por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará una reducción del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. Esta misma reducción se aplicará en los casos en los que por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo o desempeño en la misma empresa.

PERMISO POR MATERNIDAD

Artículo 48 del E.T.

(Se trata de una suspensión del contrato y corre a cargo de la Seguridad Social)

Punto 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.

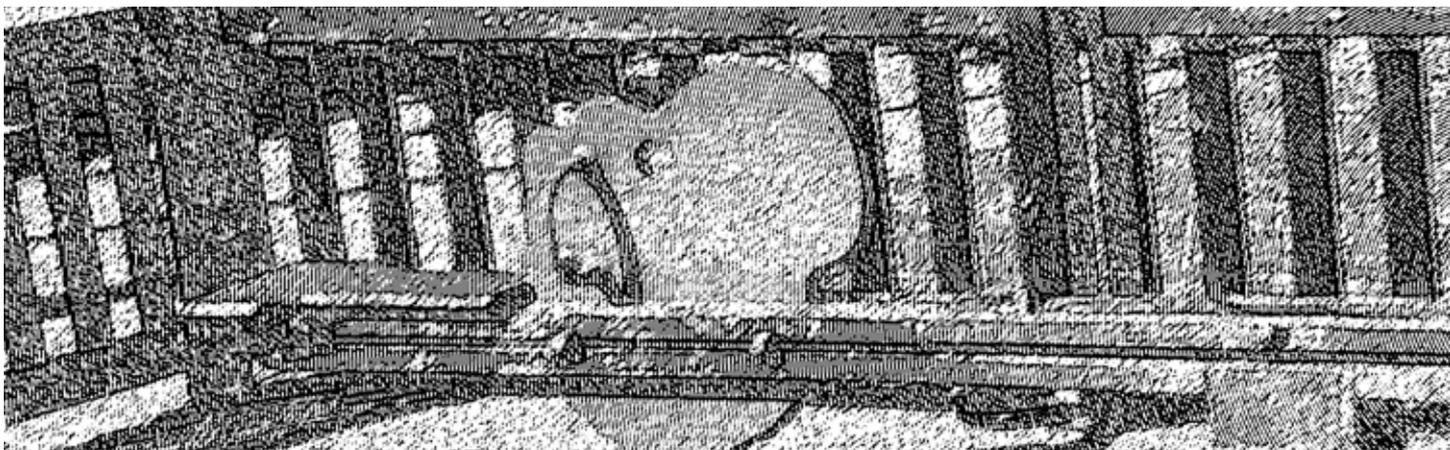
No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte 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 aquellos 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 acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.I.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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 periodos 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 periodo 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.

Punto 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.

Punto 6

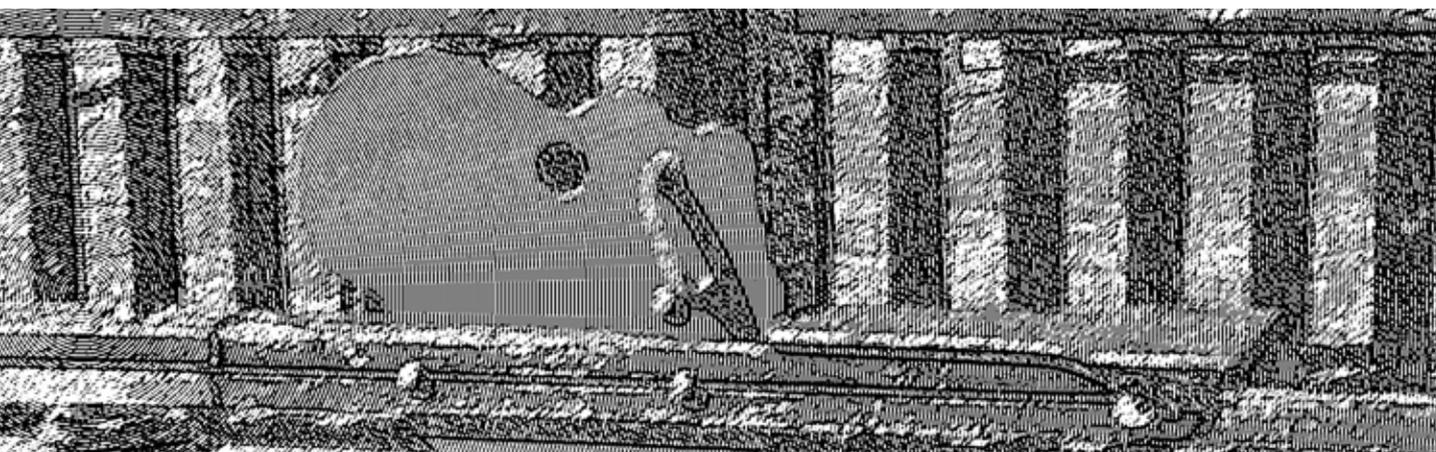
En el supuesto previsto en la letra n) del apartado I del artículo 45, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Enlaces con información al respecto

http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondeMaterni43344/index.htm

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPensionI0935/Maternidad/RegimenGeneral/Nacimientodelderech28304/28317

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPensionI0935/Riesgodurantelact51288/RegimenGeneral/index.htm



PERMISO POR PATERNIDAD

Medida de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogida en la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**

Duración

- 4 semanas ininterrumpidas en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Requisitos

- Cotización mínima de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores al disfrute del permiso ó 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

Disfrute del permiso

- El derecho podrá hacerse efectivo desde la finalización del permiso por nacimiento 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 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Beneficiarios

- Trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos y pertenecientes a otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

Características

- Prestación económica del 100% de la base reguladora correspondiente.
- Lo abona la Seguridad Social. Sin costes para la empresa.
- No resta prestación por desempleo.
- En caso de extinción del contrato durante la situación de paternidad se mantiene esta prestación hasta la finalización del permiso.

Tramitación

Necesario preaviso del trabajador a la empresa según convenio.

Documentación necesaria

- Modelo de solicitud.
- Acreditación de la identidad.
- Justificación de las cotizaciones.
- Situación de actividad en caso de autónomos.
- Documentación acreditativa del nacimiento, adopción o acogimiento

Dónde se tramita

- La solicitud se dirigirá a cualquiera de los centros de atención en información del INSS.

PERMISO POR MATERNIDAD

Artículo 48 del E.T.

(Se trata de una suspensión del contrato y corre a cargo de la Seguridad Social)

Duración

- 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en parto múltiple en 2 semanas más por hijo nacido.
- 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre

Duración en casos especiales

- En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso, computado desde la fecha del parto.
- En caso de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.
- En caso de parto prematuro y/o en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria. Excepto las 6 semanas posteriores al parto.
- En caso de precisar un periodo superior a 7 días de hospitalización, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- En caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, tendrá una duración adicional de 2 semanas
- En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento al país de origen del adoptado, el período de suspensión, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución de adopción.

En caso de adopción y acogimiento

- La suspensión será de 16 semanas ininterrumpidas, a iniciar 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, ampliable en caso de que sean múltiples en dos semanas por cada menor.

Disfrute del permiso

- Se distribuirá a opción de la interesada.
- Excepto las 6 semanas posteriores al parto, la madre podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Características

- Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.
- 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 caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas previstas en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Tramitación

Necesario preaviso del trabajador a la empresa según convenio.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Registro INSS

**ACUERDO EMPRESARIO-TRABAJADOR/A
SOBRE DISFRUTE DEL DESCANSO
POR PATERNIDAD EN RÉGIMEN
DE JORNADA PARCIAL**

Debe imprimir un único ejemplar y presentarlo en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social. Para facilitar su presentación solicite cita previa en el teléfono 901 10 65 70 o en www.seg-social.es

D/D^a
con DNI-NIE-Pasaporte en calidad de
del organismo o empresa con código de cuenta de
cotización y domicilio núm.
Localidad C. postal Provincia

Y

D/D^a trabajador/a
de esta empresa con número de la Seguridad Social y DNI-NIE-Pasaporte

ACUERDAN

Que el período del descanso por paternidad lo va disfrutar en régimen de jornada parcial, de acuerdo con los datos siguientes:

Jornada parcial a realizar, de un mínimo del 50%(*) %
La prestación de trabajo en jornada parcial se inicia el de de 20

En, a de de 20

POR LA EMPRESA,

EL/LA TRABAJADOR/A,

Fdo.:

Fdo.:

(*) El cálculo se efectuará dividiendo las horas semanales acordadas en jornada parcial por las horas semanales realizadas con anterioridad en jornada completa. El resultado se multiplicará por 100 y deberá ser igual o superior a 50.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Registro ISM

Apellidos y nombre del progenitor (A):	DNI-NIE-Pasaporte	⑤
Apellidos y nombre del progenitor (B):	DNI-NIE-Pasaporte	

OPCIÓN DE LA MADRE, CEDIENDO PARTE DEL DESCANSO DE MATERNIDAD por nacimiento, EN FAVOR DEL OTRO PROGENITOR (1)

1. DATOS DE LA MADRE			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte
Fecha de inicio del descanso			Firmado,
Fecha de finalización		Fecha de la opción	
En caso de parto múltiple ¿Cede el subsidio especial al otro progenitor? (2) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
2. DATOS DEL OTRO PROGENITOR			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte
Fecha de inicio del descanso			Firmado,
Fecha de finalización		ACEPTO la opción ejercitada a mi favor, <input type="checkbox"/>	

- (1) Siempre que ambos progenitores trabajen, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por maternidad siempre y cuando la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, haya optado por que aquél disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- (2) La madre podrá ceder el subsidio especial por parto múltiple al otro progenitor, siempre que éste disfrute un periodo de descanso de seis semanas inmediatamente siguientes al parto.

2015 **ACUERDO DE LOS PROGENITORES SOBRE EL DISFRUTE DEL DESCANSO DE MATERNIDAD, por adopción o acogimiento (3)**

1. DATOS DEL PROGENITOR (A)			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte
Fecha de inicio del descanso		Fecha de finalización	
			Firmado,
OPTO por compartir el descanso <input type="checkbox"/> RENUNCIO a compartir el descanso <input type="checkbox"/>			
En caso de adopción /acogimiento múltiple ¿Va a ser el beneficiario del subsidio especial? (4) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
2. DATOS DEL PROGENITOR (B)			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte
Fecha de inicio del descanso		Fecha de finalización	
			Firmado,
OPTO por compartir el descanso <input type="checkbox"/> RENUNCIO a compartir el descanso <input type="checkbox"/>			
En caso de adopción /acogimiento múltiple ¿Va a ser el beneficiario del subsidio especial? (4) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			

- (3) En el 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, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. No obstante, cuando el periodo de suspensión o permiso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor, si reúne los requisitos exigidos.
- (4) A efectos del reconocimiento del subsidio especial, tendrá la condición de beneficiario quien a su vez lo sea de la prestación económica por maternidad, siempre que disfrute un periodo de descanso de seis semanas inmediatamente siguientes a la adopción o acogimiento múltiples. Dicho subsidio únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores o acogedores, que se determinará por acuerdo de los interesados.

8-013 (MP-1) es

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

¿Qué es la prestación por maternidad?

- Es un subsidio que se reconoce a los trabajadores durante los periodos de descanso legalmente establecidos en los supuestos de maternidad, adopción, acogimiento familiar y tutela siempre que acrediten los requisitos exigidos en cada caso.
- Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que de comienzo el periodo de descanso correspondiente de acuerdo con las normas aplicables en cada caso.

¿Qué trámites se deben realizar?

- En la maternidad biológica, el facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a la fecha del parto o cuando se produzca el fallecimiento del hijo tras la permanencia en el seno materno durante al menos 180 días.
- Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social).
- Se aportará la documentación personal y específica, de acuerdo a cada caso)

¿Dónde se tramita?

- El procedimiento para el reconocimiento del derecho se iniciará a instancia del interesado mediante solicitud dirigida a la dirección provincial de la correspondiente entidad gestora (INSS oISM)

¿Quién reconoce y paga la prestación?

- La entidad gestora competente (INSS oISM)

¿Cuándo finaliza la prestación?

- Transcurridas las semanas de descanso establecidas

PRESTACIÓN

MATERNIDAD-PATERNIDAD. Por nacimiento, adopción o acogimiento**DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL TRÁMITE DE AMBAS PRESTACIONES**

(Original acompañado de copia para su compulsión o fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad en los que será suficiente la exhibición del original)

1. EN TODOS LOS CASOS

- Acreditación de identidad de los solicitantes, y del representante legal si lo hubiera, mediante la siguiente documentación en vigor:
 - Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
 - Extranjeros: Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago.
- Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
- Trabajadores por cuenta ajena: certificado de la empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por maternidad/paternidad, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema RED.

2. EN CASO DE MATERNIDAD**2.1 por nacimiento:**

- El **informe de maternidad**, expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, en los siguientes casos:
 - Cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a la fecha del parto.
 - Cuando se produzca el fallecimiento del hijo, tras la permanencia en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.
- El **libro de familia** o, en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo, cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil. Si el descanso se ha iniciado con anterioridad al parto, se presentará una vez practicada la inscripción registral del hijo.
- Si la madre **cede parte del descanso al otro progenitor se debe presentar cumplimentada la hoja nº 5 de este formulario. Además, si es funcionaria y no está incluida en el Régimen General de la Seguridad Social**, se aportará un certificado, expedido por la unidad de personal de su centro de trabajo, indicando la situación administrativa en la que se encuentra y el período de licencia por maternidad que le corresponde.
- Si la madre **ejerce una actividad profesional que no dé lugar al alta en el sistema de la Seguridad Social** y pertenece a una mutualidad o colegio profesional, se presentará un certificado en el que conste que, con motivo del parto, no ha percibido una prestación o indemnización, cualquiera que sea su duración, cuantía, configuración o régimen.

2.2 por adopción, acogimiento o tutela:

- La **resolución judicial** por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la **resolución administrativa o judicial** por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. En el caso del acogimiento simple se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.
- Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, **si los menores tienen discapacidad**, deberán presentar certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso) u órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que el adoptado o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que el adoptado o acogido, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.
- En su caso, el **libro de familia** o, en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo o hijos, cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil.
- En el 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. Para ello deben cumplimentar la hoja nº 5 de esta solicitud.

2.2.1 adopción o acogimiento internacional:

- Cuando sea necesario el **desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado**, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la comunidad autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción o el acogimiento.
- Adopción constituida en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: Justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.
- Adopción, y tutela con la finalidad de adopción, constituida en un estado extranjero no inscrita en España:
 - Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción o la tutela.
 - Visado a favor del menor expedido por la oficina consular española.
 - Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
 - Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil.



PRESTACIÓN

MATERNIDAD-PATERNIDAD. Por nacimiento, adopción o acogimiento

3. EN CASO DE PATERNIDAD

3.1 *por nacimiento:*

- El libro de familia o, en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo o hijos, cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil.

3.2 *por adopción o acogimiento:*

- **La resolución judicial** por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. En el caso del acogimiento simple se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.

4. OTRA DOCUMENTACIÓN

- 4.1 En caso de discapacidad/dependencia de los solicitantes y los hijos: Certificado de discapacidad, con reconocimiento del grado igual o superior al 33% (excepto para la ampliación de la maternidad no contributiva que será en un grado igual o superior al 65%) emitido por el Imserso u órgano competente de la comunidad autónoma.

En los supuestos de discapacidad de los hijos o menores acogidos, menores de tres años, deberá presentarse certificación del Imserso u órgano de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que la discapacidad es igual o superior al 33 por 100, o de que la valoración del grado y nivel de dependencia es, al menos, del grado I moderado, conforme a la escala de valoración específica para menores de tres años. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

- 4.2 **En caso de familias numerosas:** Título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- 4.3 **La familia monoparental** quedará acreditada si consta en el libro de familia un solo progenitor. Si constan dos progenitores, se aportará el certificado de defunción o la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia del otro progenitor.
- 4.4 **En caso de internamiento hospitalario del recién nacido a continuación del parto**, que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que, afectando al recién nacido, determinan dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.
- 4.5 **En caso de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial:**
- Para **trabajadores por cuenta ajena**, documento que acredite el acuerdo empresario-trabajador sobre disfrute del descanso por maternidad/paternidad en régimen de jornada parcial.
 - Para **trabajadores por cuenta propia**, documento acreditativo del interesado en el que se recojan los términos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad.
- 4.6 **Los trabajadores fijos discontinuos** que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo: Documento por el que se acredite esta condición para los nacimientos, adopciones o acogimientos producidos en el período entre campañas sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.
- 4.7 **Si está percibiendo la prestación de incapacidad temporal, en pago directo de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social**, aportará un certificado de esta entidad, con indicación del cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.

PRESTACIÓN

MATERNIDAD-PATERNIDAD. Por nacimiento, adopción o acogimiento**INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD**

(Utilizando este formulario pueden solicitar, ambos progenitores, todas las prestaciones derivadas de un mismo nacimiento, adopción, acogimiento o tutela)

- 1. DATOS PERSONALES.-** Se cumplimentará con los datos de identificación personal y de residencia permanente del/de los solicitante/s.

Si la petición no se formula en nombre propio, sino a través de otra persona, se cumplimentará el apartado 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, indicando el tipo de representación y a quien representa.

- 2. MOTIVO DE LA SOLICITUD.-** Se indicarán todas las prestaciones que se van a solicitar, seleccionando la casilla correspondiente y cumplimentando las fechas y datos que se solicitan en cada una de ellas.

En el apartado 2.1 MATERNIDAD POR NACIMIENTO, es importante indicar si la madre va a ceder parte del descanso al otro progenitor, porque esta opción hay que realizarla al inicio del descanso. En caso afirmativo se cumplimentará el modelo de opción incluido en este formulario (hoja 5)

- 3. DATOS COMUNES PARA EL TRÁMITE DE AMBAS PRESTACIONES.-** De los datos consignados en este apartado depende la duración de las prestaciones solicitadas, por lo que es importante facilitar la mayor información posible.

SI SOLICITA EL DESCANSO POR PATERNIDAD y ha compartido o va a compartir el descanso por maternidad con el otro progenitor, debe indicar los periodos que han correspondido a cada uno de los progenitores. Estos datos son importantes para determinar el período durante el que puede ejercer su derecho a disfrutar del descanso por paternidad.

SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, indique si va a disfrutar del descanso por maternidad y/o paternidad a tiempo parcial, del 50 por 100, ya que esta opción sólo puede realizarse al solicitar las prestaciones.

SI ES EMPLEADO PÚBLICO, indique si le es de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público o el Estatuto de los Trabajadores. Esta información es importante para determinar la fecha de disfrute y el período de descanso por paternidad que le corresponde.

De los **DATOS REFERENTES A LA UNIDAD FAMILIAR** va a depender la duración de los periodos de descanso por maternidad y/o paternidad.

- 4. OTROS DATOS.-** En el apartado DATOS FISCALES debe indicar la provincia donde tiene establecida su residencia fiscal (más de 180 días al año), ya que el tratamiento de retenciones a cuenta por IRPF puede ser diferente.

Si lo desea, puede solicitar tipo de retención voluntaria por IRPF.

La declaración del resto de datos fiscales es voluntaria y en base a la misma se practicarán las retenciones sobre rendimientos del trabajo. Para ello debe cumplimentar el modelo 145 de la Agencia Tributaria: comunicación de datos al pagador, y presentarlo con esta solicitud.

La elección de **LENGUA COOFICIAL** sólo surtirá efectos en las Comunidades Autónomas que la tengan reconocida.

El **DOMICILIO DE COMUNICACIONES** a efectos legales, sólo debe indicarse cuando haya que enviarlas a un domicilio distinto del habitual, incluidas las comunicaciones oficiales en las que se pidan actuaciones en plazos determinados, y deberá ser otro domicilio del solicitante, tanto si se presenta por el interesado como por graduado social, gestor administrativo u otro apoderado. Podrá indicarse el domicilio del tutor si se solicita a través de éste.

La **INFORMACIÓN TELEMÁTICA** sólo debe cumplimentarse si desea recibir información por estos medios.

- 5. ALEGACIONES.-** Si quiere añadir algo que considere importante para tramitar su prestación y no vea recogido en esta solicitud, póngalo en este apartado de la forma más breve y concisa posible.

- 6. MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN.-** Indique la opción elegida para el cobro de la prestación.

Debe indicar el IBAN, que es el equivalente a su número internacional de cuenta bancaria. Puede encontrarlo en los recibos y comunicaciones que le envía su banco o caja de ahorros. En su defecto, cumplimente las casillas correspondientes al "código cuenta cliente" (CCC).

Hoja nº 5 OPCIÓN/ACUERDO DE DESCANSO COMPARTIDO POR MATERNIDAD. Cuando ambos progenitores trabajen y reúnan los requisitos para disfrutarlo, se cumplimentará el apartado 1 en caso de nacimiento, si la madre va a ceder parte del descanso y, en su caso, el subsidio especial por parto múltiple al otro progenitor, o el apartado 2, del acuerdo entre ambos progenitores, en caso de adopción o acogimiento.



Registro ISM

A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Clave de identificación de su expediente:

Funcionario de contacto:

Apellidos y nombre del progenitor (A): DNI-NIE-Pasaporte
 Apellidos y nombre del progenitor (B): DNI-NIE-Pasaporte

SOLICITUD DE PRESTACIÓN DE MATERNIDAD PATERNIDAD

DOCUMENTOS QUE SE LE REQUIEREN(1) EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL ISM:

- 1 DNI, pasaporte o equivalente, NIE.
- 2 Certificado de empresa
- 3 Título de familia numerosa.
- 4 "Informe de maternidad" del Servicio Público de Salud.
- 5 Libro de familia cuando no conste en el Registro Civil.
- 6 Certificado de discapacidad del progenitor.
- 7 Certificado o informe médico sobre la discapacidad del menor.
- 8 Opción del disfrute del descanso por maternidad, adopción o acogimiento, en favor del otro progenitor/adoptante.
- 9 Adopción internacional: certificado que justifique la necesidad del desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.
- 10 "Resolución judicial" por la que se constituya la adopción o "decisión administrativa o judicial" de acogimiento.
- 11 No inscrita en la Oficina Consular Española: visado de entrada a favor del menor expedido en la Oficina Consular Española y documento acreditativo de haber iniciado los trámites de la adopción o inscripción en el Registro Civil Central.
- 12 Acuerdo empresario-trabajador/a sobre el disfrute del descanso a tiempo parcial de uno o ambos progenitores.
- 13 Otros documentos.

.....

Recibí Firma

DOCUMENTOS NO NECESARIOS PARA EL TRÁMITE, QUE APORTA VOLUNTARIAMENTE EL SOLICITANTE:

- 1
- 2
- 3
- 4

Recibí los documentos requeridos a excepción de los números:

Firma

Cargo y nombre del funcionario

Fecha Lugar

DILIGENCIA DE COMPULSA: A la vista de los siguientes documentos originales y en vigor:

Se expide la presente diligencia de verificación para hacer constar que los datos reflejados en este formulario coinciden fielmente con los que aparecen en los documentos originales aportados o exhibidos por el solicitante.

Firma

Cargo y nombre del funcionario

Fecha Lugar

(1) La documentación deberá presentarla en cualquier dependencia de esta Dirección Provincial, personalmente o por correo, en el plazo de diez días contados desde el siguiente a la fecha en la que se le haya requerido.

Esta solicitud va a ser tramitada por medios informáticos. Los datos personales que figuran en ella serán incorporados a un fichero creado por la Orden TASS/4231/2006, de 26 diciembre (BOE 17-1-2007) para el cálculo, control y revalorización de la prestación que se le reconozca, y permanecerán bajo custodia de la Dirección del Instituto Social de la Marina. En cualquier momento puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición sobre los datos incorporados al mismo ante la Dirección Provincial del ISM (art. 5 de la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal. BOE del día 14).

Apellidos y nombre del progenitor (A):	DNI-NIE-Pasaporte
Apellidos y nombre del progenitor (B):	DNI-NIE-Pasaporte

2.2	MATERNIDAD POR	ADOPCIÓN <input type="checkbox"/>	ACOGIMIENTO <input type="checkbox"/>	TUTELA <input type="checkbox"/>
¿Compartida con el otro progenitor? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Número de menores adoptados/acogidos/tutelados				
¿El menor tiene discapacidad? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Número de menores con discapacidad				
NACIONAL <input type="checkbox"/> Fecha de la resolución judicial Fecha de la resolución administrativa o judicial				
INTERNACIONAL <input type="checkbox"/> Con desplazamiento previo: Fecha del desplazamiento Fecha probable de la adopción/acogimiento				
Sin desplazamiento previo: Fecha de la resolución judicial Fecha de la resolución administrativa o judicial				
2.3	PATERNIDAD POR NACIMIENTO			
Fecha de inicio del descanso ⁽¹⁾ Fecha del parto Número de hijos nacidos				
Discapacidad del hijo SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				
2.4	PATERNIDAD POR :	ADOPCIÓN <input type="checkbox"/>	ACOGIMIENTO <input type="checkbox"/>	TUTELA <input type="checkbox"/>
Fecha de inicio del descanso ⁽¹⁾ Fecha de la resolución judicial Fecha de la resolución administrativa o judicial				
Número de menores adoptados/acogidos/tutelados ¿El hijo tiene discapacidad? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>				

3. DATOS COMUNES PARA EL TRÁMITE DE AMBAS PRESTACIONES

3.1	SI SOLICITA EL DESCANSO POR PATERNIDAD
¿Ha compartido o va a compartir el descanso por maternidad con el otro progenitor? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
En caso afirmativo, indique el periodo de maternidad que le ha correspondido a usted: desde hasta	

6. MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN

6.1	PROGENITOR (A)														
código IBAN															
EN VENTANILLA <input type="checkbox"/>	<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">CÓDIGO PAÍS</th> <th colspan="4">CCC</th> </tr> <tr> <th>ENTIDAD</th> <th>OFICINA/SUCURSAL</th> <th>D.CONTROL</th> <th>NÚMERO DE CUENTA</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	CÓDIGO PAÍS	CCC				ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	D.CONTROL	NÚMERO DE CUENTA					
CÓDIGO PAÍS			CCC												
	ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	D.CONTROL	NÚMERO DE CUENTA											
EN CUENTA/LIBRETA <input type="checkbox"/>															
6.2	PROGENITOR (B)														
código IBAN															
EN VENTANILLA <input type="checkbox"/>	<table border="1"> <tr> <th rowspan="2">CÓDIGO PAÍS</th> <th colspan="4">CCC</th> </tr> <tr> <th>ENTIDAD</th> <th>OFICINA/SUCURSAL</th> <th>D.CONTROL</th> <th>NÚMERO DE CUENTA</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	CÓDIGO PAÍS	CCC				ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	D.CONTROL	NÚMERO DE CUENTA					
CÓDIGO PAÍS			CCC												
	ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	D.CONTROL	NÚMERO DE CUENTA											
EN CUENTA/LIBRETA <input type="checkbox"/>															

DECLARO, bajo mi responsabilidad, que son ciertos los datos que consigno en la presente solicitud, que suscribo para que se me reconozca la prestación de maternidad y/o paternidad manifestando que quedo enterado de la obligación de comunicar al Instituto Social de la Marina cualquier variación de los mismos que pudiera producirse mientras perciba la prestación.

MANIFIESTO, mi consentimiento para la consulta de los datos de identificación personal, a través del Servicio de Verificación de Datos de Identidad; los datos de domicilio, a través del Servicio de Verificación de Datos de Residencia; los que figuran en el Registro Civil; la verificación y cotejo de los datos económicos declarados con los de carácter tributario obrantes en la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en los términos establecidos en la O.M. 18-11-99 (BOE del día 30), o en cualquier otro Organismo que tuviera atribuida la competencia sobre ellos; así como para la consulta u obtención de copia de datos sobre la valoración de discapacidad, custodiados por los Servicios Sociales de carácter público. Todos estos accesos informáticos se realizarán, en todo caso, con garantía de confidencialidad y a los exclusivos efectos de esta solicitud.

Licencias por Maternidad, Paternidad

LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO

NORMATIVA LABORAL DEL GRUPO RENFE

Requisitos

- En la solicitud deberá figurar el lugar del nacimiento.
- La justificación se realizará a posteriori, dentro de los días siguientes a la inscripción del hijo.

Duración

- 2 días dentro de la residencia y 4 días prorrogables por 4 más, habida cuenta de los Desplazamientos necesarios, si el nacimiento se produce fuera.
- En caso de surgir complicaciones en el parto, se graduará la duración como en el supuesto de enfermedad grave del cónyuge.

Acreditación documental

- Partida de nacimiento o Libro de Familia actualizado
- De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad, informe del médico o matrona que hubiera asistido a la madre.

LICENCIA POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTE

NORMATIVA LABORAL DEL GRUPO RENFE

Requisitos

- Accidente o enfermedad graves u hospitalización de un pariente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, o menor en situación de acogimiento familiar.
- En la solicitud deberá figurarse la causa, el parentesco con el enfermo y el lugar donde se encuentra.
- Deberá justificarse a posteriori la realidad de la causa

Duración

- Atendiendo a la índole de la enfermedad y la protección o cuidados que el trabajador puede prestar: de **2 a 3 días** dentro de la residencia y **4 días, prorrogables** por 4 más habida cuenta de los desplazamientos necesarios, fuera de la residencia.
- Si la hospitalización no es consecuencia de accidente o enfermedad graves: 2 días dentro de la residencia y 4 días si requiere desplazamiento fuera de ella.

Acreditación documental

- Certificado o informe médico.
- Acreditación de parentesco: Certificaciones del Registro Civil, Libro de Familia o resolución judicial o administrativa de acogimiento familiar

Observaciones y recomendaciones específicas

- Si no estuviera suficientemente justificada la certeza del motivo alegado se podrán adoptar las medidas oportunas para su comprobación, incluso verificar el estado de salud del enfermo por los Médicos de la empresa, guardando la debida consideración a su dignidad.

LICENCIA POR LACTANCIA

NORMATIVA LABORAL DEL GRUPO RENFE

Reducciones de jornada

Artículo 194. (XI C.C. Renfe) (I C.C. Renfe Operadora) I

- 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.
- **Se facilitará la acumulación del permiso de lactancia en función de los días que genere el derecho al disfrute del citado permiso.** (Cláusula 8ª del I C.C. Renfe Operadora)

Requisitos

- Que el hijo o el menor en situación de acogimiento familiar tenga una edad inferior a nueve meses. Justificación previa de la edad y paternidad o acogimiento del lactante.
- En la solicitud debe constar la edad del lactante y el sistema de disfrute por que se opta (ver duración)
- Pueden solicitarla el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.*

Duración

- Reducción de la jornada del trabajador en 1 hora. Dicha reducción se aplicará al comienzo o al fin de la jornada a opción del trabajador.
- Esta situación podrá prolongarse hasta el noveno mes de edad del lactante.
- El trabajador deberá preavisar con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Acreditación documental

- Libro de Familia, Certificado de Nacimiento o resolución judicial o administrativa de acogimiento familiar.
- En el caso de que ambos trabajen: Certificado de Empresa en el que conste que el padre o la madre no hace uso de este derecho.

Según Servicios jurídicos de Semaf, aunque sólo trabaje uno de los dos padres también le corresponde. La mención "condición de trabajadora por cuenta ajena" de la sentencia del tribunal de justicia de la U.E. de 30-09-2010 la hace extensiva a todas las mujeres que No trabajan. En consecuencia, desde la publicación de esta sentencia ya no es condición necesaria que la mujer tenga que trabajar para que el marido tenga derecho al disfrute del permiso.

ARTÍCULO 37 DEL E.T.

Punto 4

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. I. d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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, 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 el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Punto 6

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, 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 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, 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 lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo 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.

Puntos de vista preventivos

Sara Perea Ballester
Coordinadora de Salud Laboral en Renfe-Operadora SEMAF

Hace 6 años comenzó mi andadura en el Grupo Renfe como Maquinista de Entrada para la Sociedad de Mercancías en la Gerencia NordEste. Desde el inicio todos lxs compañerxs tomamos consciencia de que la profesión de maquinista, no era solo llevar un tren, sino que también existían más factores a tener en cuenta, entre ellos el de la Prevención de Riesgos, valorar el correcto o incorrecto estado de las instalaciones por las que transitamos a diario, el estado del material en el que desarrollamos nuestras funciones, y los equipos individuales de protección.

“...la profesión de maquinista, no era solo llevar un tren, sino que también existían más factores a tener en cuenta, entre ellos el de la Prevención de Riesgos, valorar el correcto o incorrecto estado de las instalaciones por las que transitamos a diario, el estado del material en el que desarrollamos nuestras funciones, y los equipos individuales de protección...”

Como es natural y teniendo en cuenta el tiempo de vida que tienen tanto instalaciones como vehículos, observamos puntos de mejora de la prevención notorios. Para poder lograr las mejoras que veíamos necesarias, no dudamos en comunicarlo a nuestros representantes sindicales y a la empresa, mediante PAI's y PIR's, con el objetivo reducir y/o eliminar en la medida de lo posible cualquier riesgo de accidente.

Transcurridos los años, esta ambición por mejorar las condiciones, me hizo querer involucrarme más, he tenido la posibilidad y la suerte, debido al apoyo de lxs compañerxs, de poder formar parte del Área de Salud Laboral en nuestro sindicato, y poder trabajar de forma más directa en este tema.

En esta nueva etapa profesional, y pudiendo valorar más de cerca el trabajo que se realiza dentro del Grupo Renfe, reconozco que tenemos unos medios y sistemas de detección de riesgos bastante aceptables y, por lo tanto, el margen de mejora es muy amplio.

Aun así, y con todos los medios que disponemos para denunciar situaciones de riesgo y accidentes, considero que dentro del Grupo Renfe, al Área de Prevención de Riesgos Laborales, no se le da la importancia que entiendo que merece por parte del Grupo Empresarial. Creo que es labor de todos los que trabajamos en este ámbito, lograr que este concepto cambie, y se le dé a la Prevención de Riesgos el lugar que merece

Bajo nuestro punto de vista, la prevención no debe ser algo societario, sino para todo el colectivo de trabajadores de conducción, y las medidas que son buenas para una de las sociedades, deben ser adaptables a las otras y viceversa. Desde SEMAF entendemos que existe mucho margen de mejora en los distintos campos de estudio que incluye la prevención como son: Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología, y Medicina del Trabajo.



“...valorar el correcto o incorrecto estado de las instalaciones por las que transitamos a diario, el estado del material en el que desarrollamos nuestras funciones, y los equipos individuales de protección...”

Consideramos que la ambición de todos tanto Grupo Renfe, RTL y trabajadores, debe ser alcanzar la cifra 0, tanto en accidentes como en incidentes. Para ello es indispensable un trabajo conjunto, constante, conciencioso y colaboracionista de todos, para la mejora de nuestras condiciones laborales y la de los que vendrán en el futuro.

Somos conscientes de que pese a que el objetivo es muy ambicioso, no solo depende del trabajo de campo, sino también y muy a nuestro pesar de los presupuestos económicos para las distintas áreas, y esto, en el caso de la prevención supone no disponer de los medios suficientes para poder llevar a cabo todas las medidas de mejora.

Aun así no cesaremos en nuestro empeño por tratar de mejorar en todo lo posible y día a día nuestras condiciones laborales.

Aprovecho estas breves líneas, para motivaros a seguir denunciando las situaciones irregulares que os encontréis en el desempeño de vuestras funciones, ya que gracias a vuestra colaboración, nosotros seguiremos luchando por el objetivo ACCIDENTES 0.

“...al Área de Prevención de Riesgos Laborales, no se le da la importancia que entiendo que merece por parte del Grupo Empresarial...”



“...Para poder lograr las mejoras que veíamos necesarias, no dudamos en comunicarlo a nuestros representantes sindicales y a la empresa, mediante PAI's y PIR's, con el objetivo reducir y/o eliminar en la medida de lo posible cualquier riesgo de accidente...”



“...es labor de todos los que trabajamos en este ámbito, lograr que este concepto cambie, y se le dé a la Prevención de Riesgos el lugar que merece...”



ACCIDENTE DE TRABAJO

Es **ACCIDENTE DE TRABAJO** siempre que ocurre:

- En lugar y tiempo de trabajo.
- Incluso si sucede realizando tareas distintas a las habituales.
- Realizando un encargo de trabajo (este accidente se denomina “en misión”).
- “In itinere”, al ir y volver del trabajo, siempre que se transite por el camino habitual bien de ida o de vuelta.

También tiene consideración de **ACCIDENTE DE TRABAJO**:

- Enfermedades comunes contraídas por motivo del trabajo.
- Enfermedades padecidas con anterioridad agravadas como consecuencia de un accidente de trabajo.
- Complicaciones de un proceso patológico determinado por un accidente de trabajo

Pasos a seguir en caso de **ACCIDENTE DE TRABAJO**:

- Solicita a tu empresa, en caso de ser posible, el “volante de asistencia”, porque lo exigirá la mutua cuando llegues a sus centros para ser atendido. Sirve como primer reconocimiento por parte de la empresa de que la contingencia tiene consideración de accidente de trabajo.
- Acude al centro médico de la entidad con la que tu Empresa tienen concertadas las contingencias profesionales.
- Si el accidente es grave, acude al centro médico más cercano, comunicándoselo en el plazo más breve posible a tu mutua.
- Cuando el accidente de trabajo no cause baja, el médico de la mutua te debe entregar el parte médico correspondiente como justificante de la asistencia que has recibido.

Además debes saber:

- Cuando el accidente de trabajo cause baja laboral, la empresa está obligada a cumplimentar un parte de accidente en el plazo de 5 días, del cual se entregará obligatoriamente una copia al trabajador/a.
 - Si el accidente de trabajo es grave, muy grave, mortal o si afecta a más de 4 trabajadores/as la empresa está obligada a comunicarlo a la Autoridad Laboral en el plazo máximo de 2 días.
 - * Si la mutua cita al trabajador/a, tiene la obligación de compensar los gastos de desplazamientos, sea en la misma localidad de prestación de la asistencia sanitaria o no.
 - * Si el desplazamiento es en transporte público, ya sea colectivo o privado, el importe siempre se refieren a la tarifa más económica y hay que aportar los billetes o facturas justificativos.
 - * Podrá hacerse uso del servicio de taxis, teniendo en cuenta el horario o las condiciones físicas del trabajador/a.
 - * Si por razones de salud no puede ser trasladado en transporte público, el transporte podrá hacerse en ambulancia, con certificado facultativo que así lo acredite.
 - * En los casos en que se estime necesario puede desplazarse el facultativo al domicilio del trabajador/a siempre que se hubiera indicado con anterioridad la fecha de la visita.
- * Se producen muchas reclamaciones respecto a quién cubre los gastos de desplazamiento por citas médicas y queremos que quede muy claro. En el desarrollo de la Orden TIN/971/2009 la resolución del 21 de octubre de 2009 de la secretaria de Estado de la Seguridad Social, quedan establecidos los criterios a seguir reseñados arriba, todos ellos muy concretos.*

Equipos de Protección Individual

¿Qué es un EPI?

Se entenderá por Equipo de Protección Individual (EPI) (art. 2.1 del RD 773/1997), cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. No se considerarán EPIS los relacionados en el art. 2.2 del RD 773/1997.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, (art. 4 del RD 773/1997).

Vida útil de los EPI

Los EPIS no tienen plazo de duración prefijado, por lo que su renovación no se efectuará de forma periódica, sino cuando el EPI esté inservible o no ofrezca la protección necesaria.

Salvo en los casos particulares de carácter excepcional, los EPI sólo podrán utilizarse para los usos previs-

tos, siendo obligación de los trabajadores el hacer uso de los mismos cuando desarrollen las tareas para las que han sido suministrados.

Los EPIS que tengan fecha de caducidad, deberán ser sustituidos llegada dicha fecha.

Cuando pierda su eficacia protectora, la Dependencia les entregará un EPI nuevo contra devolución de deteriorado, siendo la propia Dependencia la que ha de tomar las medidas oportunas al objeto de que el EPI recogido sea inutilizado.

Obligaciones del trabajador/a sobre los EPI

- Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

CATEGORIA	DOTACIÓN GENERAL	EQUIPOS COMPLEMENTARIOS
T O D A S L A S C A T E G O R I A S	Calzado de seguridad.	Se facilitará ropa de trabajo amarilla (cazadora, camisa y pantalón) a quien lo solicite, siempre que no esté obligado a utilizar uniforme.
	Cuando esté establecido el uso de uniforme, se utilizará el calzado designado.	En climas fríos y/o lluviosos, se facilitará ropa de protección amarilla (anorak, chubasquero y pantalón) a quien lo solicite por realizar, de forma continuada, trabajos al aire libre.
	Guantes de protección contra agresiones mecánicas.	A los trabajadores que frecuentemente tienen que estacionar los vehículos ferroviarios en lugares sin iluminación, se les podrá facilitar iluminación portátil.
	Chaleco reflectante amarillo de alta visibilidad.	
	Se facilitará protección Auditiva Homologada cuando se indique en la evaluación higiénica realizada.	Se facilitará Protección Auditiva homologada a quien lo solicite de acuerdo a la reglamentación establecida al efecto.
	Se dotará de calzado de Seguridad únicamente a los trabajadores que lo soliciten y les corresponda por su lugar de trabajo	

Asistencia psicológica telefónica

Desde el Área de Salud Laboral, llevábamos tiempo pensando que todo trabajador que sufre un arrollamiento, no se encuentra en la situación óptima para seguir desarrollando la función de conducción inmediata al suceso.

De este punto de partida, nace la idea de solicitar una ayuda para este tipo de situaciones.

Desde SEMAF manifestamos al Grupo Renfe la conveniencia de tener un sistema de apoyo psicológico para tratar el trastorno por estrés postraumático a cualquier maquinista que haya participado en accidentes de arrollamientos de personas o vehículos.

Nuestra propuesta quiso plantear la necesidad del Maquinista de contar con un soporte adecuado desde un punto de vista psicológico cuando se produce un arrollamiento.

Para que el Grupo Renfe entendiese el por qué de esta demanda, le planteamos las características del cargo que desempeñamos y sobre todo la situaciones que se le dan a un maquinista ante un arrollamiento. Ya que somos actores intervinientes y directos de estos hechos generalmente traumáticos, requiere especial consideración que seamos asistidos desde el primer momento del accidente para así detectar y empezar a corregir posibles consecuencias negativas para nuestra salud y posteriormente abordarlas adecuadamente.

El choque emocional, el shock que genera el reconocimiento del estado y gravedad del suceso, la notificación del accidente, la atención a las autoridades que se desplacen al lugar, atender a los viajeros y dar las explicaciones pertinentes y garantizar la seguridad de todos en caso de transbordos o evacuaciones, pasado todo esto reanudar la marcha en condiciones poco idóneas, y atender la posterior declaración interna dentro de las empresas ferroviarias, policial y judicial, conllevan, como es obvio, revivir el desafortunado acontecimiento.



Por todo esto, consideramos que debía implantarse un sistema de apoyo para que los Maquinistas sean asistidos desde el momento inicial del accidente, facilitándole distintas técnicas de intervención puntual, y según el caso, actuar sobre los efectos inmediatos del trauma y realizar un seguimiento posterior, para poder recuperar la normalidad laboral lo antes posible.

Creemos que deben ser los profesionales que aportan el apoyo psicológico quienes deben evaluar y valorar las necesidades reales en cada caso y finalmente quienes aseguren si un/una maquinista está en condiciones óptimas para realizar su siguiente servicio.

Esta propuesta es la que genera el servicio de Asistencia Psicológica Telefónica del Grupo Renfe que entró en vigor en Marzo de 2016.

Los trabajadores que soliciten este servicio deben llamar al teléfono 923396.

Este servicio está disponible de 9 a 21 horas los 365 días/año.



ASISTENCIA PSICOLÓGICA TELEFÓNICA

PROCEDIMIENTO

¿A quién va dirigido?

- Colectivo de comercial
- Colectivo de conducción
- Otros trabajadores que se vean involucrados en sucesos objeto de la asistencia.

¿En qué situaciones?

- Sucesos durante su jornada laboral o como consecuencia de su trabajo
- Agresión física o verbal
- Arrollamiento de personas y/o vehículos u objetos
- Apedreamiento o acto vandálico

Horario de asistencia

- Los trabajadores que soliciten este servicio deben llamar al teléfono **923396**.
- Este servicio está **disponible de 09:00 a 21:00 horas los 365 días del año**.
- El trabajador dispondrá de **asistencia telefónica siempre que lo necesite en el horario establecido**

1-Solicitud de asistencia psicológica por el trabajador llamando al teléfono **923396**, preguntando por el **psicólogo-supervisor de guardia**, quien le tomará sus datos de contacto y una descripción del suceso.

2-El psicólogo-supervisor de guardia se pondrá en contacto con el **psicólogo experto** más adecuado, según los hechos relatados por el trabajador, para facilitarle los datos del caso y que proceda a realizar la **asistencia psicológica vía telefónica a la hora que el trabajador ha solicitado**. No obstante, en los casos en los que el **trabajador** sufra alguna de las situaciones descritas fuera de este horario, **podrá solicitar dicha asistencia posteriormente al suceso**.

3-El psicólogo experto al que se le ha asignado el caso se pone en contacto con el **trabajador** a la hora indicada o de forma inmediata, **para realizar la primera asistencia telefónica**.

4-El psicólogo experto a las 72 horas desde la primera llamada, y según haya acordado con el trabajador, **procede a realizar la segunda llamada de asistencia psicológica**.

AUMENTO DE AFECTACIÓN PSICOLÓGICA ENTRE 1º Y 2º LLAMADA

LLAMAR AL 923396

¿EXISTE AFECTACIÓN PSICOLÓGICA?

SI

SUGERIR ASISTENCIA A LA MUTUA

NO

CIERRE DEL CASO

Hasta hace bien poco UGT, el sindicato con la mayoría en el comité de empresa, decidió quedarse con todos los delegados de prevención, rompiendo un pacto que hacía años se realizaba entre todos los sindicatos, el cual consistía en repartirse los delegados de prevención por el número de votos obtenidos.

Ahora que ya no soy delegado de prevención no gozo de esas horas extras de relevos que me podían permitir asistir a visitas y comités de seguridad a cargo de la empresa, como así dice la ley. En Semaf FGC nunca hemos tenido relevados permanentes, siempre hemos trabajado como maquinistas utilizando las horas que nos correspondían para días concretos de relevo sindical. Si antes podía obtener una media de entre 7 u 8 días de relevo sindical al mes, ahora que no soy delegado de prevención solo obtengo 40 horas mensuales, es decir, 5 días al mes. Con ello tengo que configurar de la mejor manera posible el poder asistir a los comités, realizar las visitas que programe la empresa, asistir a las ejecutivas del sindicato y realizar el resto de trabajos como los escritos o temas derivados de mi cargo.

A pesar de todas las dificultades encontradas en estos últimos 4 años, temas como los garrotes y baches en las líneas de Igualada y Manresa, los monitores de las estaciones en curva (incluido dentro de la lucha del agente único en las líneas de Igualada y Manresa), la seguridad e incivismo de los últimos trenes de la

noche, deficiencias en muchos aspectos de las mercancías, la ergonomía de las cabinas de las Uts y de las cabinas de las locomotoras, etc. Han sido temas principales de dichos comités para buscarlos y dotarlos de solución.

Algunas problemáticas como estas últimas sí tienen un final, en cambio en otras estamos a la espera

La modificación de instrucciones del reglamento de circulación donde la comunicación entre maquinistas y puesto de mando no está garantizada, o en la deficiencia del agente único tanto en mercancías como en viajeros, son aspectos a los que nos encontramos desde hace tiempo con problemas de seguridad.

Recientemente estamos a la espera de realizar comités extraordinarios para la seguridad de las Mercancías, aspectos como la dejadez en el material rodante y fallos en la seguridad de dichos trenes ha llevado a plantearse que algo grave está pasando. Claro está, en estos comités estaremos

Quizá quede mucho camino por recorrer, seguro que en el seguiremos. Al fin y al cabo la seguridad es cosa de todos y para todos.

Carlos Arenas Soto
Membre del Comitè d'empresa.
Coordinador de Salud Laboral en Semaf FGC



SEMAF FGV Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Resumen del primer año de los planteamientos que SEMAF ha realizado dentro del Comité de Seguridad y Salud.

- **Revisiones médicas:** Desde SEMAF hemos planteado que se modifique el modo de realizar las revisiones médicas, permitiendo acudir en descanso si así lo considera el interesado, o adecuando en horario acorde a la hora de entrada del turno para reducir el tiempo que se debe permanecer en ayunas; debido a que nadie más comparte el interés en mejorar esa situación, solo nos resta indicaros que basándonos en los criterios básicos de seguridad, resulta prioritario que l@s maquinistas se encuentren en perfecto estado físico en el desarrollo de sus funciones, por encima de estos tipos de controles, por lo que en última instancia prima nuestro estado frente a este tipo de pruebas que se deberán de repetir en caso de necesidad.
- **Inclusión del colectivo dentro de la formación contra la violencia de origen externo:** Os recordamos que resulta imprescindible que tod@s notifiquen mediante el parte de agresiones, cualquier incidencia de esta naturaleza, ya sean físicas o insultos o amenazas, debido a que si no se notifican “no existen para la dirección”, con lo que resulta imposible hacerles ver la realidad.
- **Agentes de la autoridad:** Aclaremos, que pese a la cartelería que existe en las unidades al respecto de los agentes de la autoridad de FGV, esta ley no tiene aplicación real.
- **Casos de urgencia médica:** Solicitamos a la dirección la implantación de un protocolo ante un caso de urgencia médica dentro de la unidad, algo que no consideran necesario. Pero indicaros que l@s maquinistas estamos expuestos a tener que atender urgencias médicas en los trenes, por lo que entra dentro de la capacidad de cada uno el modo de actuar, siendo recomendable que en primer lugar se informe a Puesto de Mando y que, bajo ningún concepto se puede abandonar hasta que se notifique la presencia de un relevo o de la autoridad competente a la persona afectada, que invitar a abandonar el tren o mover a un enfermo es responsabilidad y decisión del maquinista, por lo que resulta una práctica muy poco recomendable y que puede acarrear graves consecuencia para quien las cometa.
- **Revisión del volumen del ATP:** Tras haber realizado un estudio y un informe al respecto de todas las unidades 4100 y 4200, en relación con el volumen del ATP, desde el servicio de prevención se va a realizar una medición y ajuste al mínimo de este tipo de sonería.
- **Dotación del maquinista:** Ante las diferentes interpretaciones y dudas al respecto, planteamos la necesidad de definir la dotación obligatoria de los maquinistas eléctricos, especialmente respecto la documentación, realizando una prueba de carga en la mochila.
- **Señalización del culatón:** Para mejorar la seguridad en el acceso y salida del culatón, planteamos la posibilidad de pintar el suelo con marcas que indiquen una zona de seguridad.
- **Puerta del aseo de “Luceros”:** Tras el planteamiento de la inconveniencia de usar una puerta de emergencia como acceso al aseo, desde la dirección se ha modificado por una puerta, que tal vez no sea la ideal, pero si mejora la situación anterior.
- **Presencia de mosquitos:** Debido al aumento de la presencia de mosquitos en “Luceros”, solicitamos y se aprobó un refuerzo en el sistema de contención y eliminación de estos insectos.
- **Entrega de los resultados de las pruebas médicas:** Con ánimo de asegurar la confidencialidad en la entrega de los resultados de las pruebas médicas, desde SEMAF planteamos y se aprobó la opción de entregar en mano el resultado o remitirlo a los buzones de Talleres Campello, a los maquinistas que así lo soliciten.
- **Problemas de confort de la unidad 4213:** Ante la persistencia del ruido y vibraciones de esta unidad, remitimos una queja y solicitud de información al Comité de Salud, la dirección nos indicó su pronta resolución y añadió que se evitará en la medida de lo posible que se repita.
- **Vibraciones en las unidades 4100:** Tras haber elevado el asunto al Subcomité de Seguridad en la Circulación, viendo que se trataba de un problema de confort, se remitió al Comité de Seguridad y Sa-



lud, desde la dirección nos aseguran que se han sustituido todos los amortiguadores y que las posibles vibraciones deben ser causa del estado de la vía.

- **Pérdida auditiva de los maquinistas:** Al estar en contacto con las problemáticas de los maquinistas de RENFE, desde SEMAF solicitamos que se revisaran los resultados de las pruebas de audiometría de los maquinistas de Talleres Campello, por si se diera el mismo caso que en RENFE, pues se ha detectado que existe de forma generalizada una pérdida en el oído derecho; desde la dirección no tienen ninguna intención en colaborar al respecto de este asunto, por lo que os solicitamos que en la medida de lo posible, nos indiquéis el resultado de estas pruebas en vuestras revisiones.
- **Arenado de las unidades:** Desde el servicio de prevención se han realizado pruebas al respecto del arenado de las unidades, sin incluir a los maquinistas, desde SEMAF solicitamos y así fue aprobado que se publicaran los riesgos del sílice que contiene este tipo de arena y una serie de medidas básicas para evitar su exposición.
- **Plan de autoprotección:** Trás haber solicitado un “Plan de autoprotección actualizado” desde SEMAF hemos detectado las siguientes deficiencias, que pasamos a remitir al Comité de Seguridad y Salud, para su corrección: Planos de Luceros, Mercado, Marq, El Campello, Talleres Campello y Benidorm, donde se incluyan las salidas de emergencia, botiquines, extintores y todo la información relevante.
- **Protocolos de urgencia:** Ante las situaciones a las que nos vemos enfrentados los maquinistas y en vista de la falta de colaboración que solemos encontrar, desde SEMAF solicitamos a la dirección que se crearan los protocolos de actuación ante: aviso de bomba, mochila sospechosa y urgencia médica; al parecer desde la dirección no ven esta necesidad, dejando todo tipo de decisiones al puesto de mando.

- **Acompañamiento psicológico:** Debido a que los maquinistas somos los que sufrimos en primera instancia las consecuencias, no solo físicas de los incidentes y accidentes, solicitamos la creación de un sistema de seguimiento y acompañamiento psicológico para estos casos; algo que, si bien la dirección ha acogido de buen grado, aún no han sido capaces de desarrollar.

- **Riesgos psicofísicos de los maquinistas:** Sobre este punto queremos realizar un resumen más amplio, debido a la relevancia que tiene para nuestro colectivo.

Como recordareis, en 2015 se realizaron encuestas al respecto de los riesgos psicofísicos de los trabajadores de FGV, asuntó que es de vital importancia para detectar los problemas básicos a los que nos enfrentamos en nuestro trabajo. Una vez obtenidos los resultados de estas encuestas se creó un grupo de trabajo sobre riesgos psicofísicos para los maquinistas de Alicante que trataría los resultados de estas encuestas, con ánimo de plantear soluciones a los mismos desde el ámbito de la prevención, siendo muy importantes las decisiones de este grupo, debido a la influencia que pueden tener en asuntos como turnicidad, salario, reconocimiento, como los puntos más conflictivos. Lamentablemente, SEMAF acudió a la primera y última reunión de este grupo, pues no obtuvimos representación en el Comité de Seguridad y Salud antes y debido a que una vez obtenidos los resultados de las encuestas que tanto trabajo, horas y dinero costó realizar y analizar, durante el 2016, la dirección no ha tenido a bien seguir con el desarrollo de este grupo de trabajo, por motivos que nunca ha justificado, pero el problema no acaba aquí, en la última reunión del Comité de Seguridad y Salud, se planteó por parte de la dirección eliminar este grupo de trabajo para volver a realizar la encuesta y a partir de ahí volver a estudiar los resultados, lo más sorprendente es que la única parte que se mostró en contra de esta medida fue la representación de SEMAF, pues entendemos que los maquinistas estamos más que abandonados y que después de haber esperado esta evaluación, no se entiende que tras un año de espera se pretenda volver a empezar algo que durará otros años más, lamentablemente, la votación de 5 a favor y 1 en contra (SEMAF) dejó el asunto zanjado.

NO TODOS LOS SINDICATOS SON IGUALES, NI TIENEN LOS MISMOS INTERESES NI SE PREOCUPAN POR LAS MISMAS COSAS, CON TU VOTO Y TU AFILIACIÓN DEFINES TU FUTURO, GRACIAS A LOS AFILIADOS DE SEMAF POR APOYAR ESTE TRABAJO.

SECCIÓN SINDICAL SEMAF FGV ALICANTE

Tablas de cálculo I.T.

Baja por enfermedad común y accidente no laboral

DIAS	DOS PRIMEROS PROCESOS EN EL AÑO, NO EN EL MISMO MES				RESTANTES PROCESOS			
	CLAVE 80 RENFE	CLAVE 81 RENFE	CLAVE 121 INSS	TOTAL	CLAVE 80 RENFE	CLAVE 81 RENFE	CLAVE 121 INSS	TOTAL
1 a 3	90%			90%	60%			60%
4 a 13	15%	60%		75%		60%		60%
14 a 15	15%	60%		75%	20%	60%		80%
16 a 20	15%		60%	75%	20%		60%	80%
21 a 28	15%		75%	90%	5%		75%	80%
29 a FINAL	15%		75%	90%	25%		75%	100%

Los % reflejados se aplicaran sobre la Base de cotización C. Comunes del mes anterior al de la Baja

- **Claves 80, 81 y 82** se abonan a razon de 30 dias por mes. **Clave 121** se abona por dia natural
- **Clave 82.-** El 90% del dia 91 al 540 y compensa la diferencia entre lo abonado por C/80 y 121 y el 90% de los abonos totales. A cargo de Renfe conforme a lo establecido en la clausula 14 del 1 C.C. de Renfe Operadora y tiene una garantia por recorrido de absentismo. (del 3,25 % al 5% de absentismo)

Baja por accidentes de trabajo y enfermedad profesional

DIAS	TODOS LOS PROCESOS				TOTAL	
	CLAVE 70 RENFE	CLAVE 71 RENFE	CLAVE 123 INSS	TOTAL		
2 a 30	15%		75%	90%		Clave 72.-El 80% del dia 31 al 60 del proceso
31 a 540	15%	5%	75%	95%		Clave 73.-El 85% del dia 61 al 90 del proceso Clave 74.-El 90% del dia 91 al 540 del proceso

Los % reflejados se aplicaran sobre la Base de Cotizacion A.T. - E.P. mes anterior al de la Baja

- **Clave 71** solo se abonara cuando se trate de un Accidente de Trabajo
- **Claves 70,71,72,73 y 74** se abonan a razon de 30 dias por mes. **Clave 123** se abona por dia natural
- **Clave 72.-** El 80% del dia 31 al 60 y compensa la diferencia entre lo abonado por C/70,71 y 123 y el 80% de los abonos totales. A cargo de Renfe conforme a lo establecido en la clausula 14 del 1 C.C. de Renfe Operadora.
- **Clave 73.-** El 85% del dia 61 al 90 y compensa la diferencia entre lo abonado por C/70,71 y 123 y el 85% de los abonos totales. A cargo de Renfe conforme a lo establecido en la clausula 14 del 1 C.C. de Renfe Operadora.
- **Clave 74.-** El 90% del dia 91 al 540 y compensa la diferencia entre lo abonado por C/70,71 y 123 y el 90% de los abonos totales. A cargo de Renfe conforme a lo establecido en la clausula 14 del 1 C.C. de Renfe Operadora.
- **Claves 72,73 y 74** tienen una garantia por recorrido de absentismo. (del 0,75% al 0,86% de absentismo)

Claves de descuento más comunes en nómina

CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CLAVE 871	CONTINGENTES COMUNES	2,08 % BASE COTIZACIÓN C.C.
CLAVE 875	DESEMPLEO	1,55 % BASE COTIZACIÓN A.T.
CLAVE 876	FORMACION PROFESIONAL	0,10 % BASE COTIZACIÓN A.T.
CLAVE 877	COMPLEMENTO CONTING. COMUNES	2,62 % BASE COTIZACIÓN C.C.