

LIBRETO INFORMATIVO

DERECHOS LABORALES
DERIVADOS POR EL
NACIMIENTO DE HIJO/A,
Y POR ADOPCIÓN
Y ACOGIMIENTO

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)



INTRODUCCIÓN

En el estado español los derechos laborales por motivo de nacimiento de hijo/hija, y por adopción o acogimiento vienen establecidos en distintos textos normativos en función del tipo de la relación laboral, es decir, que esta relación sea funcionarial y personal laboral de Administración Pública regulado por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y resto de personal regulado por el derecho privado mediante el Estatuto de los Trabajadores (ET).

En este libretto os vamos a informar sobre los derechos establecidos en el EBEP y ET, y más concretamente para el personal de ADIF y RENFE-Operadora, teniendo en cuenta que el EBEP y ET establece derechos mínimos que pueden ser mejorados por los Convenios Colectivos.

Los derechos que vamos a ver, perfectamente podréis distinguir cuáles de ellos corren a cargo del empresario, de la Mutualidad Funcionarios o de la Seguridad Social, e incluso del propio trabajador/a, ya que el derecho se queda en un mero permiso suspensión del contrato de trabajo o excedencia con reserva del puesto de trabajo y por lo tanto sin cobertura retributiva.

En otro orden de cosas, sabed que la información que os damos estará en vigor hasta tanto en cuanto no se modifique la regulación establecida en los diferentes textos normativos (Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos, etc.). Por ello, con independencia de lo que aquí os explicamos, deberéis acudir a la bibliografía indicada para verificar su vigor.

Desde las Secretarías de Jurídica del **SFF-CGT** esperamos que esta información os sea útil.

Madrid, a 18 de febrero de 2010

Salud para todos y todas.

ÍNDICE.

<u>Capítulo</u>	<u>Pág.</u>
1. Riesgos durante el embarazo o la lactancia natural.	4
2. Permiso por nacimiento de hijo/a.....	8
3. Permiso de lactancia.....	10
4. Permiso de maternidad.	
a. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.....	12
b. Subsidio de la Seguridad Social.....	17
5. Permiso de paternidad.	
a. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.....	21
b. Subsidio de la Seguridad Social.....	23
6. Reducción de la jornada laboral.....	25
7. Excedencia por cuidado de hijo/a.	27
8. Observaciones.....	29
9. Bibliografía.	30

1. RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL.

Para evitar los riesgos derivados del trabajo para la salud de la trabajadora embarazada y del feto, así como situación posterior al parto, el empresario debe evaluar los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras, del feto o indirectamente al recién nacido. Si los resultados son positivos, le obliga a adaptar las condiciones o del tiempo de trabajo, e incluso a cambiar de puesto de trabajo, y si ello no es posible:

a. Estatuto de los trabajadores¹.

En aquellos supuestos en los que no resultara técnica u objetivamente posible el cambio de puesto, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, cuya duración **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 reincorporar a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b. Estatuto básico del empleado público.

El estatuto básico del empleado público **no regula este derecho**. No obstante, al amparo de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales², modificado por la disposición final 2ª.1 de la Ley 31/2006, será de aplicación lo establecido en el artículo 26. Es decir, que en los supuestos en los que no resultara técnica u objetivamente posible el cambio de puesto, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, **podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural**.

c. ADIF y RENFE-Operadora.

Además de lo previsto legalmente, en el artículo 554 de la Normativa Laboral de estas entidades públicas establece un 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/a:

¹ Artículo 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995, y artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

² Artículo 3 de 31/1995, de 8 de noviembre.

- 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.
- 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 resulte posible llevar a cabo la adaptación de las condiciones laborales o del tiempo de trabajo, se les 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.

Por otro lado, en el Procedimiento Operativo de Prevención n.º 9 de ADIF³, de julio de 2009, establece que los Técnicos de Prevención de cada Dirección elaborará una **relación de puestos de trabajo generalmente compatibles con las situaciones de gestación o lactancia de ámbito provincial** que la entregará al responsable de RR.HH. de dicho ámbito. Esta relación la remitirá al Presidente del Comité de Seguridad y Salud Provincial cuando se la solicite.

³ Punto 15 POP n.º 9.

Asimismo, con carácter informativo se tendrá en cuenta las Notas Técnicas de Prevención⁴, sobre tareas, lugares de trabajo, jornada y tiempo de trabajo.

d. Prestación de la Seguridad Social.

Los periodos de suspensión del contrato establecidos anteriormente tendrán coberturas económicas mediante prestaciones de la Seguridad Social, conforme a lo siguiente:

1. Riesgo durante el embarazo.

- Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

- Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

⁴ NTC n.º 245, 288, 289, 290, 344, 413, 414 y 542

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

2. Riesgo durante la lactancia natural.

- Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁵, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

- Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

⁵ Artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO/A.

a. Estatuto de los Trabajadores⁶.

El permiso por nacimiento de hijo/a establece el derecho a disfrutar de **dos días** remunerados. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto será de **cuatro días**.

En supuestos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a **ausentarse del trabajo durante una hora**.

Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas**, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada lo decide el trabajador/a, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En el caso de que el empresario discrepe con la concreción horaria y determinación del periodo será resuelto por los juzgados de lo social.

b. Estatuto Básico del Empleado Público⁷.

El EBEP **no regula el disfrute de días por nacimiento de hija/a**, dejando que sean las Administraciones Públicas quienes lo determinen.

No obstante, existen otros derechos relacionados, como por ejemplo los establecidos en la letra e) del artículo 47: **premisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**. Asimismo, la letra g) del mismo artículo, establece el derecho a **ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias** percibiendo las retribuciones íntegras, cuando el **nacimiento sea de hijo/a prematuro o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**.

⁶ Artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.

⁷ Artículo 47 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

c. ADIF y RENFE-Operadora.

Este permiso, según la Normativa Laboral de ambas entidades públicas⁸, establece el derecho a disfrutar de **dos días** de licencia con sueldo, y 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.

Asimismo, en caso de surgir complicaciones en el parto, se graduará la duración como en los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o la pareja de hecho. Es decir, **hasta tres días** si el parto es en la misma residencia que el trabajador, **o de cuatro días prorrogables hasta cuatro más**, si el parto es en residencia distinta.

⁸ Letra c) del artículo 259 del X Convenio Colectivo, modificado CP^a 18^a del XI CC antigua RENFE.

3. PERMISO DE LACTANCIA.

a. Estatuto de los Trabajadores⁹.

Este texto normativo establece que las trabajadoras tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses**. Esta hora la podrá dividir en dos fracciones. Además, en caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.

La mujer 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 el convenio colectivo o en el acuerdo individual a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquel.

La determinación del periodo de disfrute del permiso o la reducción de jornada, así como su concreción horaria lo decide la trabajadora, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En el caso de que el empresario discrepe con la concreción horaria y determinación del periodo será resuelto por los juzgados de lo social.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b. Estatuto Básico del Empleado Público¹⁰.

El permiso por lactancia de un hijo/a menor de **doce meses**, será de **una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones**.

Este derecho podrá sustituirse por una **reducción de la jornada normal de media hora al inicio y al final de la jornada** o, en **una hora al inicio o al final de la jornada**. Asimismo, podrá sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que **acumule en jornadas completas** el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, y podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Para el personal laboral se estará a lo establecido en este apartado y en la legislación laboral correspondiente.

⁹ Artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.

¹⁰ Artículo 47 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

c. ADIF¹¹.

En el I Convenio Colectivo de ADIF, se modificó el artículo 194 de la Normativa Laboral, estableciendo que las trabajadoras tendrán derecho a una **reducción de la jornada normal en una hora por lactancia de hijo menor de doce meses**, natural o adoptado, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso, que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, siempre que la madre manifieste de manera expresa su decisión de renunciar a este permiso o esté incapacitada para disfrutarlo.

Asimismo, por decisión de la madre se podrá **sustituir el permiso de lactancia por un periodo de dieciocho días**, que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el periodo de descanso maternal. Este periodo tendrá carácter de licencia con sueldo, salvo que la trabajadora no se incorpore al trabajo por solicitar excedencia voluntaria, o cause baja en la empresa, en cuyo caso los 18 días se considerarán como licencia sin sueldo.

La opción de sustituir la hora de ausencia al trabajo por lactancia por el periodo de licencia retribuida, deberá ser manifestada por escrito con antelación, de al menos, quince días a la fecha de finalización del periodo de suspensión por parto o adopción.

d. RENFE-Operadora¹².

Las trabajadoras tendrán 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.

Asimismo, según la cláusula 8ª "Conciliación de la vida personal, familiar y profesional" se **facilitará la acumulación del permiso de lactancia** en función de los días que genere el derecho al disfrute del citado permiso.

¹¹ Artículo 194 de la Normativa Laboral modificado por el I Convenio Colectivo de ADIF.

¹² Artículo 194 de la Normativa Laboral modificado por el XI Convenio Colectivo de RENFE.

4. PERMISO DE MATERNIDAD.

Debemos tener en cuenta que por este concepto existen dos derechos, que a pesar de que están relacionados entre sí, son independientes. Por un lado tenemos el derecho a la **suspensión del contrato de trabajo**, que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, es decir, que la trabajadora no está obligada a ir a trabajar ni empresario a retribuir. **Únicamente existe el derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo al término de la suspensión.**

Y, por otro lado, dentro de las prestaciones de la Seguridad Social existe el **subsidio por maternidad**, que para ser beneficiaria debe cumplir unos determinados requisitos.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que la trabajadora tenga derecho a la suspensión del contrato de trabajo, pero no al subsidio por no cumplir los requisitos establecidos en la ley de la seguridad social. **En cuyo caso esta suspensión correrá a cargo de la trabajadora.**

a. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

i. Estatuto de los Trabajadores¹³.

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. Este periodo se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

• Casos de fallecimiento del hijo/a y/o la madre.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a el periodo de suspensión no se reducirá, salvo que, una vez finalizada las seis semanas, periodo llamado de "*descanso obligatorio para la madre*", ésta solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor, con independencia de que aquella realizara o no algún trabajo, podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

¹³ Artículo 48 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.

- Cesión al padre del periodo de suspensión.

La madre, al iniciarse el periodo de suspensión, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de dicho periodo, salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. Este periodo lo podrá disfrutar de forma simultánea o sucesiva con el periodo de suspensión de la madre, incluso cuando en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos en que la madre no tuviese derecho a las prestaciones de la seguridad social durante el periodo de suspensión, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, es decir, dieciséis semanas ininterrumpidas, que serán compatible con el ejercicio del derecho al permiso de paternidad.

- Casos de parto prematuro u hospitalización hijo/a.

A instancia de la madre, o en su defecto del padre, el periodo de suspensión podrá **computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria**. Se excluye de este 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 periodo superior a siete días, el **periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales**.

- Supuestos de adopción y de acogimiento.

En los casos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil¹⁴ o las leyes 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 incapacitados 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

¹⁴ Artículo 172 y siguientes del Código Civil.

servicios sociales competentes, la suspensión del contrato laboral tendrá una duración de **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

La suspensión se producirá, 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 periodos de suspensión. En los casos de discapacidad de hijo o del menor adoptado o acogido, este periodo de suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.

Cuando ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

En 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, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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 trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

- Modificación de las condiciones laborales durante el periodo de suspensión.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

ii. Estatuto Básico del Empleado Público¹⁵.

Este texto normativo diferencia el permiso de maternidad en dos tipos: un permiso por parto, y otro permiso por adopción y acogimiento. **A diferencia del Estatuto de los Trabajadores estos permisos son retribuidos para los funcionarios/as públicos.**

¹⁵ Artículo 49 a) y b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

- Permiso por parto.

Este permiso tendrá una duración de **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliándose en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, en los supuestos por parto múltiple, por cada hijo a partir del segundo.

El permiso se disfrutará a **opción de la funcionaria** siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La madre, al iniciarse el periodo de suspensión, **podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del dicho periodo**, salvo las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Este periodo lo podrá disfrutar de forma simultánea o sucesiva con el periodo de suspensión de la madre, incluso cuando en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. La suma de ambos periodos no podrá exceder de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.

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

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

- Permiso por adopción o acogimiento.

La adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, **serán los que se establecen en el Código Civil o las leyes de las Comunidades Autónomas que lo regulen**, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Este permiso tendrá una duración de **dieciséis semanas ininterrumpidas**, ampliable a dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

Cuando ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. La suma de ambos periodos no podrá exceder de dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo/a o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso de **hasta dos meses** de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas (sueldo y trienios). Asimismo, el permiso de dieciséis semanas podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Para el personal laboral se estará a lo establecido en este apartado y en la legislación laboral correspondiente.

iii. ADIF y RENFE-Operadora.

En los convenios colectivos de estas entidades públicas no existe regulación específica al respecto, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en el ET o EBEP¹⁶.

¹⁶ Ver Capítulo 8 "OBSERVACIONES".

No obstante, en la Normativa Laboral¹⁷ de ambas entidades, se establece que los menores en situación de acogimiento familiar constituido por resolución judicial o administrativa tendrán la consideración de hijo/a a los efectos de obtener los beneficios que la normativa laboral establece para éstos, en materia de **títulos de transporte, licencias, ayudas sociales y excedencias**.

b. Subsidio de la Seguridad Social¹⁸.

Supuesto general.

- Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil¹⁹ o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten según el Estatuto de los Trabajadores²⁰, y en la Ley de medidas para la reforma de la función pública²¹.

- Beneficiarias/os.

1. Serán beneficiarias/os del subsidio por maternidad las trabajadoras/res por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general de estar afiliadas y en alta en este Régimen o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida²² y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador/a tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

¹⁷ Cláusula 12 "Aspectos Sociales" XII CC antigua RENFE.

¹⁸ Artículo 133 bis y siguientes RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

¹⁹ Artículo 172 y siguientes del Código Civil.

²⁰ Artículo 48.4 RDLeg 1/1995, de 24 de marzo.

²¹ Artículo 30.3 Ley 30/1984, de 2 de agosto.

²² Artículo 124.1 RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

b) Si el trabajador/a tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador/a acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador/a es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

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

3. En los supuestos de adopción internacional del Estatuto de los Trabajadores²³, y en LA Ley de medidas para la reforma de la Función Pública²⁴, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

- Prestación económica.

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

²³ Penúltimo 48.4 Rdlleg 1/1995, de 24 de marzo.

²⁴ Párrafo octavo Ley 30/1984, de 2 de agosto.

No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema.

Si la base de cotización del mes inmediatamente anterior al inicio del descanso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá en definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

- Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad. El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Supuesto especial.

- Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en los casos establecidos en el supuesto general.

- Prestación económica.

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al supuesto general o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos de financiación²⁵, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el supuesto general²⁶.

²⁵ Artículo 86 RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

²⁶ Artículo 133 quinquies RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

Afectos de la consideración de familia numerosa²⁷ se estará a lo dispuesto en la Ley protección a las familias numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

Asimismo, se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

²⁷ Ley 40/2003, de 18 de noviembre, Protección a las Familias Numerosas.

5. PERMISO DE PATERNIDAD.

a. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo.

i. Estatuto de los Trabajadores²⁸.

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato **durante trece días ininterrumpidos²⁹** por nacimiento de hijo, y por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil³⁰ o las leyes 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 incapacitados 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. Además, en casos de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará en **dos días más por cada hijo a partir del segundo**.

En el **supuesto de parto** la suspensión corresponde únicamente al progenitor, y en los **supuestos de adopción o acogimiento** este derecho corresponde a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante cuando el periodo de "permiso de maternidad" sea disfrutado por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador podrá ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o acogimiento, hasta que finalice el "permiso de maternidad" o inmediatamente después del mismo.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 5º por 100, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados, en los términos que se determine reglamentariamente.

²⁸ Artículo 48 bis del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.

²⁹ Por Ley 9/2009, a partir del 1 de enero de 2011, será de cuatro semanas ininterrumpidas.

³⁰ Artículo 172 y siguientes del Código Civil.

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.

ii. Estatuto Básico del Empleado Público³¹.

El permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a, tendrá una **duración de quince días**, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Este permiso es independiente de los permisos de maternidad por parto y adopción o acogimiento³².

Al igual que el resto de los permisos de parto o maternidad y adopción o acogimiento, el tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio activo a todos los efectos, **garantizándose la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso**, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Asimismo, los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento **tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso**, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Para el personal laboral se estará a lo establecido en este apartado y en la legislación laboral correspondiente.

³¹ Artículo 49 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

³² Artículo 49 a) y b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

iii. ADIF y RENFE-Operadora.

Al igual que en el “permiso de maternidad”, en los convenios colectivos de estas entidades públicas no existe regulación específica al respecto, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en el ET o EBEP³³.

No obstante, en el epígrafe XII sobre “Aspectos Sociales” del XII Convenio Colectivo de la antigua RENFE, en vigor por la disposiciones derogatorias del los I Convenios Colectivos de ambas entidades, se establece que los menores en situación de acogimiento familiar constituido por resolución judicial o administrativa tendrán la consideración de hijo/a a los efectos de obtener los beneficios que la normativa laboral establece para éstos, en materia de **título de transporte, licencias, ayudas sociales y excedencias**.

b. Subsidio de la Seguridad Social³⁴.

- Situación protegida.

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil³⁵ o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores³⁶, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública³⁷.

³³ Ver Capítulo 8 “OBSERVACIONES”.

³⁴ Artículo 133 octies y siguientes RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

³⁵ Artículo 172 y siguientes del Código Civil.

³⁶ Artículo 48 bis Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.

³⁷ Letra a) título 30.1 Ley 30/1984, de 2 de agosto.

- Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general³⁸ de estar afiliadas y en alta en este Régimen o en situación asimilada al alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

- Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para el supuesto general³⁹ de esta última.

³⁸ Artículo 124.1 RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

³⁹ Artículo 133 quinqués RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Ley General de Seguridad Social.

6. REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL.

a. Estatuto de los trabajadores⁴⁰.

La trabajadora o el trabajador, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de ocho años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida**, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Esta reducción de jornada 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 hijo/a, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada lo decide el trabajador/a, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En el caso de que el empresario discrepe con la concreción horaria y determinación del periodo será resuelto por los juzgados de lo social.

b. Estatuto básico del empleado público⁴¹.

Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún **menor de doce años o de persona discapacitada que no desempeñe actividad retribuida**, tendrá derecho a la **reducción de su jornada de trabajo**, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

También tendrá derecho a solicitar una **reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido**, para atender el cuidado de un familiar de primer grado (padres e hijos por consanguinidad o afinidad) por razones de enfermedad muy grave y por el **plazo máximo de un mes**. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Para el personal laboral se estará a lo establecido en este apartado y en la legislación laboral correspondiente.

⁴⁰ Artículo 37.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.

⁴¹ Artículo 47 h) y i) de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

c. ADIF y RENFE-Operadora.

En los convenios colectivos de estas entidades públicas **no existe regulación específica** al respecto, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en el ET o EBEP⁴².

Aprovechamos para informaros que en el artículo 546 de la Normativa Laboral, modificado por el XIV convenio colectivo de la antigua RENFE, establece que los trabajadores que tengan hijos declarados disminuidos psíquicos a efectos de la Seguridad Social, percibirán, conforme las tablas salariales vigentes, la ayuda mensual por cada hijo. Esta ayuda es independiente de la prestada por el INSERSO, y compatible con cualquier otra ayuda o beneficios que por el mismo motivo pudieran percibir.

Las ayudas se continuarán abonando al personal pasivo de las Entidades Públicas, titular de pensión de jubilación, que ya tuviera reconocida esta ayuda y la viniera percibiendo sin solución de continuidad desde la extinción de la relación laboral.

Asimismo, dicha ayuda será transmisible en la misma cuantía a los pensionistas de viudedad y de orfandad, derivados directa e indirectamente del causante, siempre que sobreviviera el hijo huérfano con la disminución por la que se concede la ayuda.

⁴² Ver Capítulo 8 "OBSERVACIONES"

7. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A.

a. Estatuto de los trabajadores⁴³.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de **excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimientos, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración **no superior a dos años**, salvo que se establezca una duración mayor por convenio colectivo, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado (hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos) de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada. Y en el caso de que 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante **el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Trascurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.**

⁴³ Artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995.

Cuando el trabajador 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 quince meses** cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un **máximo de dieciocho meses** si se trata de categoría especial.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el trabajador/a excedente conserva el **derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría** a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

b. Estatuto básico del empleado público⁴⁴.

Los funcionarios tendrán derecho a un periodo de **excedencia de tres años para atender al cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración **no superior a tres años**, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado (hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos) de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. **El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años.** Transcurridos este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

El personal laboral se registrará por el ET y por los convenios colectivos que le sean de aplicación.

⁴⁴ Artículo 89 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

No obstante los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de estas excedencias en lo que resulte compatible con el ET.

c. ADIF y RENFE-Operadora.

En los convenios colectivos de estas entidades públicas **no existe regulación específica** al respecto, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en el ET o EBEP⁴⁵.

8. OBSERVACIONES.

ADIF y RENFE-Operadora, conforme a lo dispuesto en la Ley del Sector Ferroviario y en sus propios Estatutos, son entidades públicas empresariales dependientes del Ministerio de Fomento. Por lo tanto, a efectos del EBEP, **sus trabajadores tienen la consideración de personal laboral de la Administración.**

Según el EBEP, el personal laboral al servicio de la Administración Pública se rige, además de por la legislación laboral, y aquí no encontramos, entre otros, con el Estatuto de los Trabajadores, por las demás normas convencionalmente aplicables, como por ejemplo son los convenios colectivos, y por último, que es lo más determinante, **por los preceptos del EBEP que así lo dispongan.**

En este sentido, informamos que **CGT** planteó demandas sobre el derecho "ex novo" del EBEP⁴⁶, que premia la antigüedad con días de libre disposición, obteniendo en todas ellas sentencias favorables, incluso de los Tribunales Superiores de Justicia. Hechos que obligaron al ADIF y a RENFE-Operadora a plantear demandas de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional. La Sala dictó sentencias desestimando las pretensiones de las Entidades Públicas, que pedían la no aplicación del EBEP, resolviendo que **el personal de ADIF y RENFE-Operadora tienen derecho a estos días**, ver nuestra página web "sff-cgt.org". Estas sentencias han sido recurridas por las entidades, por lo que están pendientes de resolución del Tribunal Supremo.

En conclusión, hasta que no tengamos la sentencia del TS no tendremos la certeza del alcance del EBEP para el personal laboral al servicio de las administraciones públicas. No obstante, cualquier trabajador/a de ADIF o RENFE-Operadora puede solicitar los derechos del EBEP, sobre todo aquellos derechos que son "ex novo", es decir, de nueva creación y por lo tanto, compatibles con los derechos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

⁴⁵ Ver Capítulo 8 "OBSERVACIONES"

⁴⁶ Artículo 47.2 Ley 7/2007, de 12 de abril.

9. BIBLIOGRAFÍA.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo 1995, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario.
- Real Decreto 2395/2004, de 30 de diciembre, aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF).
- Real Decreto 2396/2004, de 30 de diciembre, aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial RENFE-Operadora.
- Normativa Laboral de ADIF, compuesta por el X, XI, XII, XIII, XIV y XV convenio colectivo de la antigua RENFE, y el I Convenio Colectivo de ADIF.
- Normativa Laboral de RENFE-Operadora, compuesta por el X, XI, XII, XIII, XIV y XV convenio colectivo de la antigua RENFE, y el I Convenio Colectivo de RENFE-Operadora.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto, de 24 de julio de 1889, aprueba el Código Civil.



www.sff-cgt.org