



## PRESENTACIÓN.-

Desde ELA Euskotren, hemos querido recoger en un manual toda la legislación referente a la Lactancia, Maternidad, Adopción,... Así como algún otro tema como el acoso sexual, la igualdad profesional, etc.... que esperamos os sea de utilidad.

Al margen de lo que como resultado de la negociación de la normativa podamos mejorar, debemos recalcar que todos los derechos recogidos en este manual son derechos básicos.

Cabe señalar que los textos han sido copiados integra y fielmente a lo que recogen en sus contenidos los textos consultados. El lenguaje utilizado por algunos de los citados textos, podrían tacharse de sexista puesto que sólo habla de "hijos" (por poner un ejemplo) sin hacer mención del género femenino; estos, han sido modificados sólo en el caso del lenguaje utilizado, siendo sustituido por "hijos/as" (en el caso del ejemplo).

Añadir también que los importes económicos recogidos son del año 2004, y pueden sufrir variaciones en años posteriores.

Para cualquier consulta, estamos a vuestra disposición en la extensión 1305, en el teléfono 944019985, o por e-mail: [ela@euskotren.es](mailto:ela@euskotren.es).

Y para terminar, queremos agradecer la colaboración con sus dibujos a: Itsasne de 5 años, Andoni de 5 años, Libe de 6 años, , Ainara de 7 años y Ane de 11 años; hijos/as de trabajadores de Euskotren.

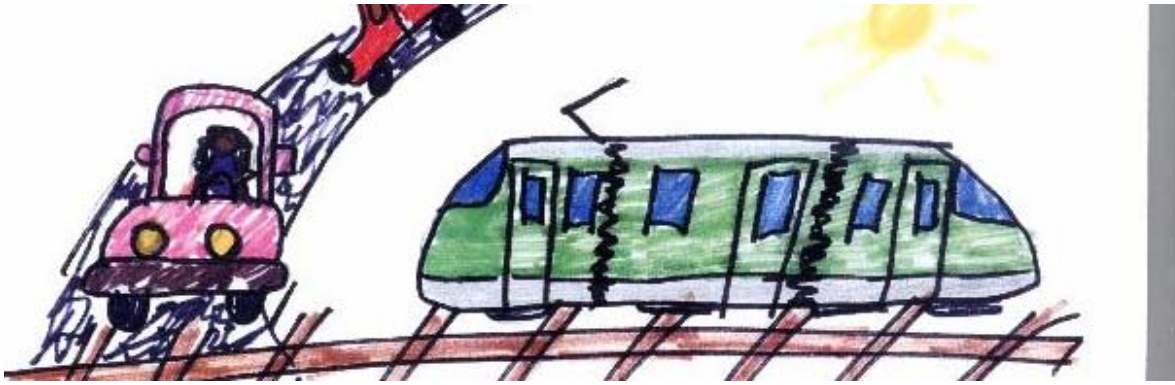
La portada ha sido elaborada por Yolanda Doval.

ESKERRIK ASKO GUZTIOI.

## TEXTOS CONSULTADOS PARA LA ELABORACION DE ESTE MANUAL:

- Ley 32/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 26.
- Estatuto de los Trabajadores.  
En sus artículos: 45 1. d); 48 5.; 48 4.; 37 3. apart: b) y f); 37 4. y 37 4.bis; 37 5.; 37 6.; 46 3.; 36
- Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IV-Ter, art. 134 y 135.
- Ley General de la Seguridad Social. Art. 133 ter y quarter y disposición adicional 11º.
- Ley 39/99 para Promover la Conciliación familiar y laboral.
- Real Decreto Ley 1/2000 sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la S.S.
- Ley Procedimiento Laboral. Art. 138bis, capítulo V.
- Real Decreto 1368/2000, de desarrollo de las prestaciones de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos y por parto múltiple.
- Decreto 177/2002 de 16 de junio del Dpto. de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.
- Guía Laboral y de Asuntos Sociales.

Consultas en: Eusko Jaurlaritza, Oficinas del instituto Nacional de la Seguridad Social, Oficina de información socio-laboral, Instituto de la Mujer...



## TEMAS TRATADOS.-

1.- PROTECCION DE LA MUJER EMBARAZADA	
1.1.- Protección de la maternidad .....	<b>Pág. 1</b>
1.2.- Prestación económica .....	<b>Pág. 3</b>
2.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS .....	<b>Pág. 5</b>
3.- EMBARAZADA EN EUSKOTREN .....	<b>Pág. 7</b>
4.- REGULACION DE LA MATERNIDAD Y EL EMBARAZO	
4.1- Duración del permiso .....	<b>Pág. 8</b>
4.2.- Prestaciones .....	<b>Pág. 10</b>
<b>DESPUÉS DEL NACIMIENTO O ADOPCIÓN. TRAMITES... Pág. 15</b>	
5.- PERMISO DE PATERNIDAD .....	<b>Pág. 17</b>
6.- PERMISOS RETRIBUIDOS: LACTANCIA .....	<b>Pág. 19</b>
7.-NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS O QUE DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS DESPUES DEL PARTO .....	<b>Pág. 21</b>
8.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL ..	<b>Pág. 21</b>
9.- SUSPENSION DE CONTRATO: EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS .....	<b>Pág. 23</b>

10.- REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS EN EUSKOTREN ....	<b>Pág. 27</b>
10.1- Reducción de jornada	
10.2.- Excedencia por cuidado de hijos/as	
11.- VACACIONES .....	<b>Pág. 28</b>
12.- SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR EUSKO JAURLARITZA .....	<b>Pág. 29</b>
13.- DISCRIMINACION POR MATERNIDAD Y/O EMBARAZO .....	<b>Pág. 33</b>
14.- EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO .....	<b>Pág. 35</b>
15.- MOBBING .....	<b>Pág. 37</b>
16.- IGUALDAD PROFESIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES .....	<b>Pág. 37</b>
17.- REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	<b>Pág. 41</b>

Fecha edición: abril de 2004  
SECCION SINDICAL DE ELA DE EUSKOTREN  
Colaboran con sus dibujos: hijos/as de  
trabajadores/as.





## **1.-PROTECCION DE LA MUJER EMBARAZADA.**

### **1.1.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

Quando hablamos de **protección de la mujer embarazada**, hablamos exclusivamente de las mujeres.

El artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, recoge lo siguiente:

“Protección de la maternidad.-

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad que sea susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un **riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará 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. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Quando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico

del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo acorde con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puesto de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

**El cambio de puesto o función** se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y **tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.**

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, 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 de embarazo, contemplada en el artículo 45 1. d) del Estatuto de los Trabajadores\*, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persiste la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

**Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia,** si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

---

\* -El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- 1... d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de menores de seis años.
2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

**Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”** Art. 26 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El apartado 5 del Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, -Suspensión con reserva de puesto de trabajo-; nos dice cuando finaliza la suspensión, y lo hace de la siguiente manera:

“5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 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 desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”



## 1.2.- PRESTACIONES

Tras la publicación de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, se ha modificado la Ley General de la Seguridad Social.

Se trata de una nueva situación que supone la suspensión del contrato de trabajo, percepción de la prestación en la modalidad de pago directo del INSS, en cuantía del 75% de la Base Reguladora<sup>1</sup> desde el primer día, por el periodo de tiempo que dure la suspensión del contrato por este motivo, es decir, hasta el día anterior al inicio de percepción de la prestación por maternidad, o hasta el día anterior a la reincorporación a otro puesto de trabajo.

---

<sup>1</sup> Base Reguladora.- es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador/a del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponde dicha cotización.

Para que pueda darse esta prestación es necesario que se den unos requisitos básicos, el primero y fundamental, que el puesto de trabajo conlleve un riesgo específico para el embarazo, es decir, no va vinculado al embarazo concreto de cada trabajadora, sino a que el puesto de trabajo de la misma conlleve riesgo para el embarazo; y segundo, que en la empresa no exista otro puesto de trabajo compatible con su estado, al que la mujer embarazada pueda ser cambiada, o aún existiendo, no pueda ser razonablemente exigido.

Los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social, en su capítulo IV-TER, lo recogen de la siguiente manera:

“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 31/95 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.” Art. 134

#### **“Prestación económica.-**

**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 enfermedad común** sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

**La prestación económica cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicien la suspensión por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.**

**La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente.**

A tales efectos, la base reguladora será la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.” Art. 135

***MUY IMPORTANTE.-***

En **EuskoTren** y tras la firma y aprobación por parte de Gobierno Vasco del Convenio para el año 2004, se cobrará **el 100% desde el primer día**, al igual que las bajas por enfermedad común. (No tiene carácter retroactivo).

## **2.-TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS.**

En el caso de embarazo o lactancia, el artículo 26.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dice así:

“... Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajo a turnos”.

Por otro lado, y en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, además de definir trabajo nocturno y trabajo a turnos, nos dice lo siguiente:

“... Los trabajadores/as nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sea profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 39 y 41, en su caso, de la presente Ley.”

## **EN RESUMEN**

**La mujer embarazada si bien no es una mujer enferma, durante los 9 meses que dura la gestación si va sufrir cambios importantes tanto físicos como psíquicos que van a influir en todos los ámbitos de su vida, inclusive la vida laboral.**

**Tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Prevención Laboral, protegen a la mujer embarazada y al feto, y lo hacen de la siguiente manera:**

**Si el trabajo desempeñado supone un riesgo para la seguridad y la salud del feto o de la madre durante el embarazo o la lactancia, la empresa adoptara las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos.**

**Medidas que se suelen adoptar:**

**Cambio de puesto de trabajo**

**No realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.**

**Cuando el cambio de puesto no resultara técnica o objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo en embarazo que sería un equivalente a la baja por enfermedad común. En cuanto a la prestación, percibirá el 100% desde el primer día (En EuskoTren y tras la firma del Convenio 2004).**

**Si la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto han de realizarse en horas de trabajo, la trabajadora previa justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración.**

### 3.-EMBARAZADA EN EUSKOTREN.

En el momento que creas oportuno poner en conocimiento de la empresa tu embarazo, deberás hablar con el departamento médico, y solicitar un cambio de puesto de trabajo que sea más acorde con tu estado.

La política que sigue actualmente **EuskoTren** a la hora de la **recolocación provisional, se basa en que no conduzcas trenes, ni estés en estaciones que tengan agujas.**

Creemos que esta política además de demasiado simple, a veces no resulta efectiva, y pongamos por ejemplo la Estación de Ermua que sin tener agujas no creemos que sea de ningún modo una estación adecuada para una mujer embarazada; por su carga de trabajo, la responsabilidad de la circulación que soporta,...

El Departamento de Salud Laboral de la empresa y a petición de ELA (el año 2003), esta pendiente de terminar la elaboración de lo que han llaman “Informe de protección en puestos de Riesgo para personal especialmente sensible”. En cuanto nos sea presentado será estudiado detenidamente.

En nuestra empresa no se conoce caso alguno de declarar a ninguna trabajadora en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, tal y como se contempla en el artículo 45.1 d) del Estatuto.

Sin embargo, muchas mujeres son dadas de baja por su Ginecólogo de la Seguridad Social, en cuyo caso y a todos los efectos su baja es trata como cualquier otra baja por enfermedad común, y por tanto, y tras la firma por parte del Gobierno Vasco del Convenio 2004, se percibirá el 100% desde el primer día. (No tendrá carácter retroactivo).

En cuanto a la ropa de trabajo durante este periodo, cuando ya no vale el uniforme, se debe solicitar por escrito el ingreso del importe destinado a tal fin al departamento correspondiente, y deberás comprar ropa que sea acorde con los colores y prendas del uniforme. Actualmente (año 2004) el importe destinado a la ropa de embarazada es de 180€.

## 4.-REGULACIÓN DE LA MATERNIDAD Y EL EMBARAZO.

### 4.1.- DURACION DEL PERMISO

Tras la publicación de la Ley 39/99 para Promover la conciliación familiar y laboral, el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores que regula la duración del descanso por maternidad, sufre modificaciones importantes como la **equiparación de la adopción a la maternidad natural** y a la **distribución del descanso en el caso de que la madre y el padre trabajen**, pudiendo la madre ceder en beneficio del padre parte del permiso sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas al parto de descanso obligatorio de la madre.

**Conviene que nos vayamos concienciando que el cuidado de nuestros hijos/as debe ser una responsabilidad únicamente de las mujeres, sino que debe ser compartida.**

Si se decide compartir el permiso con el padre, este puede ser disfrutado de forma simultánea o sucesiva, siempre que sea de forma ininterrumpida.

Cuando se decida solicitar el permiso de forma simultánea, esta podrá coincidir inclusive, con las primeras seis semanas obligatorias de la madre.

El artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente forma:

“4. En el supuesto de parto, **la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo**. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, **podrá optar por que el padre 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**, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.



**En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo**, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración será, asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencia personal o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes. **En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrá disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.**

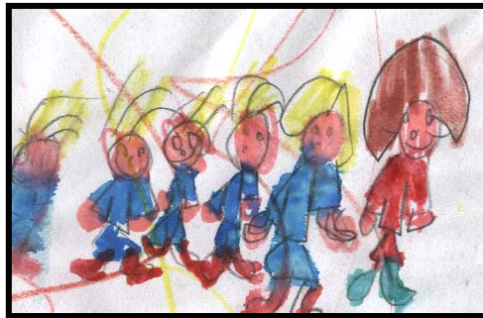
En el caso de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo **podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial**, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados. En los términos que reglamentariamente se determinen.

**En los supuestos de adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo **podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.**” Art. 48 del E.T.

## 4.2.- PRESTACIONES.

La prestación que se percibe mientras dura el periodo de descanso por maternidad, es el **100% de la Base Reguladora\*** del mes anterior a la fecha del inicio de la misma; lo cual viene regulado en el Art. 133 ter y quater, así como en la disposición adicional 11º de la Ley General de Seguridad Social, con sus correspondientes modificaciones, esto es Art. 81 de la Ley 13/96 y la disposición adicional 18ª 3 de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1995.



El Real Decreto Ley 1/2000 de 14 de Enero sobre determinadas medidas de mejora de la protección familiar de la Seguridad Social, y el Real Decreto 1368/20 de 19 de julio sobre desarrollo de las prestaciones económicas de pago único por nacimiento de tercer o sucesivos hijos/as y por parto múltiple; ha establecido prestaciones económicas que están

---

\***Base Reguladora.**- Es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso, por el número de días a que corresponde dicha cotización.

supeditados al nivel de ingresos, salvo en el caso de parto múltiple o de hijos/as con minusvalías.

“Prestación económica por parto múltiple.-

1. Se establece en el sistema de la Seguridad Social una prestación económica de pago único, por parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
2. La cuantía de la prestación por parto múltiple será la siguiente:

Nº hijos/as nacidos	Nº veces del importe mensual =mínimo interprofesional
2 hijos/as	4 mensualidades
3 “	8 mensualidades
4 y más hijos/as	12 mensualidades

3. Serán beneficiarios de la prestación económica por parto múltiple las personas, padre o madre o, en su defecto, la persona que reglamentariamente se establezca, que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 181 y 183 de la Ley General de la Seguridad Social, si bien el reconocimiento y percibo de la misma no quedará supeditado a los ingresos de los beneficiarios.” Art. 3

Además de la prestación económica por parto múltiple, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, concede otras prestaciones cuyas cuantías (año 2002) recogemos aquí de forma resumida.

- Hijos/as a cargo menores de 18 años no minusválidos. 24,25 euros mensuales cuando los ingresos del beneficiario no rebasen el límite establecido de 7.954,07€ anuales más un 15% por cada hijo/a a cargo a partir del segundo.

- Hijos/as menores de 18 años afectados por una minusvalía
  - en grado igual o superior al 33%. 48,47 euros mensuales por hijo/a. No se exigen en estos casos límite de recursos económicos.
  
- Hijos/as con 18 o más años afectados por una minusvalía
  - En grado igual o superior al 65%. 251 euros mensuales. No se exige límite de recursos económicos.
  - En grado igual o superior al 75%. 376, 50 euros mensuales. No se exige límite de recursos económicos.
  
- Nacimiento de tercer o sucesivos hijos/as. 450,76 euros en un pago único por cada hijo nacido a partir del tercero, incluido éste, cuando los ingresos del beneficiario no rebasen el límite establecido. A partir de 1-1-2003, el límite será de 10.743,56€ anuales, incrementándose dicha cuantía en un 15% por cada hijo/a a cargo a partir del segundo incluido éste.

Para más información sobre las prestaciones del INSS así como la actualización de las cuantías, puede dirigirse a cualquiera oficina de la Seguridad Social o en el teléfono gratuito: 900 16 65 65.

## EN RESUMEN

**Cuando se tiene un hijo/a, bien sea de forma natural o por adopción o acogimiento, la responsabilidad familia es tanto de la madre como del padre, y así lo recoge el Estatuto de los Trabajadores a la hora de la distribución del permiso de maternidad.**

- **Duración del permiso: 16 semanas. En caso de parto múltiple: 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo.**
- **La adopción y el acogimiento de menores de 6 años, está equiparada a la maternidad natural.**
- **Requisitos:**
  - **Estar de alta o situación asimilada al alta.**
  - **Tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto o fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.**
- **Distribución:**
  - **Las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto es obligatorio su disfrute por la madre.**
  - **El resto, en el caso de que el padre y la madre trabajen, podrán ser distribuidas a opción de la madre, tanto por la madre como por el padre y de forma simultánea o sucesiva.**
  - **El permiso por maternidad también puede ser disfrutado en régimen de media jornada previo acuerdo con el empresario.**

- **Cuando se trate de adopciones internacionales, el permiso puede ser disfrutado hasta cuatro semanas antes de la resolución.**
- **Retribución.- Será el 100% de la Base Reguladora y se abonará directamente por la Seguridad Social.**

**DESPUES DEL NACIMIENTO O LA ADOPCIÓN.  
TRAMITES A REALIZAR.**

- **SOLICITAR EL INFORME DEL NACIMIENTO EN EL HOSPITAL.**
  
- **REGISTRO CIVIL.**
  - **CASADOS.-**  
Registrar al hijo/a en el Libro de Familia. Para ello puede ir el padre o la madre con su DNI y el informe de nacimiento del hospital. En caso de adopción se aportará el documento de la resolución judicial.
  
  - **PAREJAS DE HECHO.-**  
Para registrar al hijo/a deberán ir al Registro Civil ambos miembros de la pareja con sus respectivos DNI y el informe de nacimiento. En caso de adopción se aportará el documento de la resolución judicial.
  
- **EMPADRONAMIENTO EN EL AYUNTAMIENTO CORRESPONDIENTE.**  
Para ello es necesaria la fotocopia del Libro de familia o en su caso el papel del Registro Civil (parejas de hecho).
  
- **SEGURIDAD SOCIAL.**  
Se acude a la oficina de la S.S. que corresponda para incluir al hijo/a en la cartilla sanitaria de uno de los miembros de la pareja. Y después se acude al ambulatorio correspondiente para la asignación del pediatra.
  
- **EN EL CASO DE ESTAR DE BAJA, SOLICITAR EL ALTA.**  
Si antes del alumbramiento se estaba de baja, se acude al ambulatorio para solicitar el alta con fecha del día anterior al nacimiento y presentarlo a la empresa.

➤ **SOLICITAR LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD.**

**Para poder cobrar la prestación se debe entregar en la Administración Comarcal de la SS, el impreso correspondiente a la solicitud de la prestación de maternidad “modelo M1” debidamente rellenado.**

**Este impreso puede ser recogido en las oficinas de la S.S. La empresa EuskoTren también suele facilitarlo.**

**Parte de este impreso debe rellenarlo la empresa. Los datos relativos a la base de cotización de contingencias comunes, a efectos del cálculo de la prestación.**

**Si la madre a optado por ceder parte del permiso maternal a favor del padre, ésta debe rellenar además otro impreso Modelo M2 (solicitar en la S.S.) en la figurará la fecha de inicio y final del periodo que disfrutará el padre. En cuyo caso, éste también deberá proceder de la misma forma para la solicitud de la prestación que le corresponde (rellenar impreso modelo M1) al igual que la madre.**

## 5.- PERMISO POR PATERNIDAD.

La Normativa General de EuskoTren, en el Capítulo 1 -Licencias-, artículo 1, recoge:

“Art. 1.- El trabajador/a de ET/FV, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:



... **Por nacimiento de un hijo: 3 días naturales.** Si el alumbramiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo/a, podrá ampliarse la licencia en 1 o 3 días, según la importancia de las mismas. Si el nacimiento tuviera lugar a más de 150 ó 300 kms. de su residencia laboral se ampliará en 1 ó 2 días más.

- d) **En caso de adopción, el trabajador adoptante tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales** contados desde la llegada del adoptado/a al nuevo hogar.

...

En los casos previstos en los apartados a), b) y e) del presente artículo, al período de licencia podrá acumularse total o parcialmente el período vacacional, siempre que las necesidades de servicio lo permitan.”

En el supuesto d) del artículo 1 de licencias de la Normativa General de EuskoTren debemos reseñar que este permiso sólo puede ser disfrutado por los hombres puesto que en el caso de la madre, dichos días coincidirían con los del permiso de maternidad.

## EN RESUMEN

- **El permiso por paternidad para los trabajadores de Euskotren será de 3 días naturales, ampliables en 1 o 2 días si el alumbramiento fuera a 150 o 300 Km., respectivamente de la residencia laboral.**
- **En caso de adopción internacional el trabajador de Euskotren tendrá derecho a 18 días de permiso naturales a partir de la llegada del adoptado/ a casa.**

**Este permiso sólo puede ser disfrutado por los hombres puesto que en el caso de la madre coincidiría con la baja maternal.**

### **IMPORTANTE.-**

**Tal y como ya se ha señalado en el punto anterior: Permiso de maternidad, el padre, en el caso de que el padre y la madre tengan trabajos remunerados, podrá disfrutar de una parte determinada del periodo de baja por maternidad, siempre y cuando y sin perjuicio de las 6 semanas obligatorias para la madre y salvo que suponga un riesgo para su salud en el momento de su efectiva reincorporación al trabajo, ésta lo decida así.**

**El disfrute de este periodo de baja podrá ser de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.**

**También es posible solicitar la reducción de jornada, así como la excedencia por cuidado de hijos/as; puesto que ambos constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.**

**En estos dos últimos casos no es necesario que la madre sea trabajadora remunerada, y si lo es, incluso pueden ser solicitados por ambos.**

## **6.- PERMISOS RETRIBUIDOS: LACTANCIA.**

La norma **NO** establece **DISTINCIONES** entre lactancia natural y artificial, ni entre hijos/as legítimos, adopción o guarda legal de hecho.

El mencionado permiso, al igual que el de maternidad, **PUEDE SER DISFRUTADO POR EL PADRE**; siempre y cuando ambos trabajen y la lactancia sea artificial.

Es **muy habitual disfrutar de este permiso todo junto en días enteros** y añadidos inmediatamente detrás del permiso de maternidad. Sin embargo esto no viene recogido en ningún sitio salvo en el convenio colectivo de algunas empresas.

**En EuskoTren** esta forma de coger la lactancia viene a ser una práctica habitual y correspondería a **8 días naturales** a disfrutar tras el permiso de maternidad.

El Estatuto de los trabajadores en su artículo 37.4 regula el permiso de lactancia de la siguiente forma:

“4. Los trabajadores/as, por **lactancia de un hijo/a menor de 9 meses**, tendrán **derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos facciones**. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.” Art. 37.4 del E.T.

“6. **La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia**, previsto en el apartado 4 de este artículo, **corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria**. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previsto en el apartado 4 de este

artículo, serán resueltas por jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138bis de la Ley de Procedimiento Laboral.” Art.37.6 del E.T.

Cuando no se consigue llegar a un acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos, el procedimiento a seguir será el siguiente:

1. El trabajador/a dispondrá de un plazo de 20 días, a partir de que la empresa le comunique la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
2. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia que será firme deberá ser dictada en el plazo de 3 días. (Art. 138bis, capítulo V, Ley de Procedimiento Laboral.)

## EN RESUMEN

- **1 hora de ausencia divisible en dos fracciones, por menores de 9 meses.**
- **En EuskoTren, es habitual coger este permiso en días enteros y añadidos al permiso de maternidad. En este caso, el permiso sería de 8 días naturales.**
- **No se distingue entre lactancia natural y artificial.**
- **No se distingue entre hijos/as legítimos, de adopción o guarda legal.**
- **Puede ser solicitado por el padre, siempre que la madre y el padre trabajen.**

## 7.- NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS O QUE DEBAN PERMANECER HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO.

El Estatuto en su artículo 37.4 bis, regula dicho caso de la siguiente manera:

“4.bis. En los casos de nacimiento de **hijos/as prematuros** o que, por cualquier causa, **deben 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.**” Art. 37.4bis del E.T.

Para disfrutar de este permiso y para la concreción horaria y la determinación del periodo, se estará a lo previsto en el apartado 6 del mismo artículo, y que viene a ser igual al de la lactancia o al de guarda legal.

## 8.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Nuevamente debemos recurrir al Estatuto de los Trabajadores, donde en sus apartado 5 y 6 encontraremos:

“5. Quien **por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años** o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, **tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario** entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contempla en el presente apartado **constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.** No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**6. La concreción horaria y la determinación del periodo 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/a, dentro de su jornada ordinaria.**

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral” Art. 37 del E.T.

---

➡ El artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, lo hemos redactado al final del apartado de **lactancia**.

---

## **9.- SUSPENSION DE CONTRATO: EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS**

En el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en su apartado 3 se regulan las excedencias por cuidado de hijos o familiares.



**“3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a,** tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como 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 un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

**La excedencia** contemplada en el presente apartado **constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.** No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

**El periodo** en que el trabajador/a permanezca en situación **de excedencia** conforme a lo establecido en este artículo **será computable a efectos de antigüedad** y el trabajador/a 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.** Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.” Art. 46.



**En EuskoTren**, y tras la firma del Convenio 2004, se mejora el E.T. extendiendo la reserva de puesto de trabajo a tres años para todos aquellos trabajadores/as que tengan niveles comprendidos entre el 3 y el 8. Para los niveles 9 y 10, la empresa se compromete a estudiar cada caso, según las necesidades de servicio que tenga en ese momento.

Los trabajadores y trabajadoras aún **sin tener un mínimo de un año de antigüedad en la empresa**, tendrá **derecho a** que se les reconozca una **excedencia cuando esta sea para cuidado de hijos/as**. El requisito exigido es tener **cotizados 180 días en los últimos 5 años**.

## EN RESUMEN

### HIJOS PREMATUROS

- Si deben permanecer hospitalizados después del parto, el padre o la madre tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora (remunerada).
- Se podrá solicitar una reducción de jornada de hasta dos horas, con la disminución proporcional del salario.

### REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

- Por menores de 6 años, se podrá solicitar una reducción de un tercio o la mitad de la jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario.
- Este derecho es individual de los trabajadores hombres o mujeres.
- Si el padre y la madre trabajan para la misma empresa, el empresario/a puede limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones justificadas.
- La elección del horario corresponde al trabajador/a
- El trabajador/a debe preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha de su reincorporación a su jornada ordinaria.
- Si después de la reincorporación a la jornada, y siempre que el hijo/a sea menor de 6 años, se puede volver a solicitar una nueva reducción.

- Si existieran discrepancias entre la empresa y el trabajador/a sobre el horario o el periodo del permiso, serán resueltas por la jurisdicción competente.

## **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS**

- Para solicitar este permiso es necesario tener cubierto un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores.
- La excedencia por cuidado de hijos/as tendrá una duración máxima de tres años. (No existe duración mínima).
- Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, pondría fin al que se viniera disfrutando.
- Este derecho es individual de los trabajadores hombres o mujeres.
- Si el padre y la madre trabajan para la misma empresa, el empresario/a puede limitar el ejercicio simultáneo de este derecho por razones justificadas.
- El tiempo que dure la excedencia será computable a efectos de antigüedad y da derecho a la asistencia a cursos de formación si los hubiera.
- A los trabajadores/as que soliciten excedencia por cuidado de hijos/as y su nivel este entre el 3 y el 8 (ambos inclusive), se les reservará el puesto de trabajo por todo el periodo solicitado (maximo 3 años). Para los niveles 9 y 10 la empresa (a partir del 1<sup>er</sup> año) estudiará cada caso de forma particular y en base a las necesidades que tenga en ese momento, concedera o no, la reserva de puesto de trabajo.

- **10.- LA REDUCCION DE JORNADA Y LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS EN EUSKOTREN.**

### **10.1.- REDUCCION DE JORNADA.**

Aunque este derecho es un derecho individual de hombres y mujeres, en EuskoTren, al igual que en la gran mayoría de las empresas, las que se acogen a esta derecho prácticamente en el 98% de los casos, son mujeres.

El 100% de los/as trabajadores/as que han optado por una reducción en EuskoTren, lo han hecho en media jornada. Nadie lo ha hecho en un tercio de la jornada.

Al no haber nada estipulado sobre como regular este tema, **cada trabajador/a negocia directamente con la empresa la concreción horaria así como la determinación del periodo de disfrute SU permiso.**

La empresa cuando tiene a dos trabajadoras a media jornada y que las pueda ubicar en la misma residencia, tiende a hacerlo completando con ambas una jornada completa.

También prefiere la práctica de no reducir la jornada diaria a la mitad haciendo tanto los turnos de mañana como de tarde, sino trabajar la jornada de mañana o de tarde completa y de ese modo librar el otro turno, cogiendo más días de descanso...

Esta forma de actuación, tanto el posible cambio de residencia como el trabajar sólo los turnos de mañana o de tarde, pueden ser satisfactorios para el trabajador/a por implicar un acercamiento al domicilio, o por que debido al desplazamiento a realizar en un momento dado resulta más efectivo que una vez de ir hasta la residencia laboral, trabajar la jornada completa y luego librar más días,... PERO...

Recordar que **la concreción horaria así como la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponde al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.** Por tanto, no te pueden obligar a que realices la media jornada complementando a otra trabajadora, si no te interesa, ni tienes porque comprometerte a que estas dispuesta a cambiar las condiciones negociadas en un principio si se diera el caso de que otra trabajadora solicitara media jornada.

## **10.2.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS EN EUSKOTREN.**

A partir de la firma del Convenio 2004, la **reserva del puesto de trabajo** contemplada para la **excedencia por cuidado de hijos/as se extiende a todo el tiempo por el que se solicite ésta** (máximo 3 años) para aquellos trabajadores/as cuyo **nivel** este comprendido entre **el 3 y el 8** (ambos inclusive).

Los **niveles 9 y 10**, tendrán **derecho a un año** (365 días a partir de la fecha de solicitud) **de excedencia con reserva de puesto de trabajo** (según Art. 46 del E.T.). Para **seguir conservando el derecho al puesto de trabajo en caso de prolongar la citada excedencia; la empresa estudiará cada caso**, y las concederá en base a las necesidades de servicio que pueda tener en ese momento. Es decir, que si las necesidades de servicio no lo permiten, podrá negar “la reserva de puesto de trabajo” a partir del segundo año, en cuyo caso y si se optará por seguir de excedencia la reserva quedaría referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se puede solicitar una excedencia por un tiempo inferior al máximo y posteriormente, y antes de finalizar, solicitar una prórroga. La empresa no podría denegarla si se cumplen los requisitos legales.

La excedencia para el cuidado de un menor puede hacerse efectiva hasta que cumpla los tres años de edad, y no tiene que iniciarse necesariamente a partir del nacimiento del mismo

Cuando se esta de excedencia se tiene derecho a acudir a los cursos de formación que la empresa pudiera impartir, así como a presentarse a las promociones internas que pudiesen salir durante ese periodo de tiempo.

Así mismo, si la empresa sacará plazas vacantes, el trabajador/a en excedencia, al igual que aquellos/as en activo, podrá solicitar dichos puestos: por traslado voluntario o por aprobado sin plaza. En estos casos, la reserva de puesto de trabajo pasaría a la nueva plaza.

## **11.- VACACIONES**

En EuskoTren los periodos de Vacaciones que le pudieran corresponder al trabajador/a mientras disfruta del permiso de maternidad y/o lactancia, se disfrutarán tras el permiso y de acuerdo con la dirección de RRHH.

Si en el momento del alumbramiento la trabajadora estuviera disfrutando de vacaciones, los días que le quedaran por disfrutar los perdería.

## **12.- SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR EUSKO JAURLARITZA-GOBIERNO VASCO.**

El Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco- **Eusko Jaurlaritza**, en el Decreto 177/2002, de 16 de junio regula las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, donde **establece una serie de ayudas para las personas que estén en situación de excedencia o reducción de jornada laboral, en ambos caso para el cuidado de hijos o hijas tanto por naturaleza como por adopción y con una duración máxima de tres años.**

**El Decreto introduce un aspecto de acción positiva a favor de los hombres, aumentando, en este caso, las cuantías económicas** con el fin de fomentar un nuevo modelo de corresponsabilidad familiar acorde con los objetivos del Plan \* Se trata de una medida dirigida a impulsar el cambio de los roles diferenciados entre las mujeres y los hombres, implicando a estos últimos en la atención y cuidado de sus hijos e hijas.

Se **subvencionan** dos situaciones, según el artículo 1 del citado Decreto.

- a) **“Excedencia para atender al cuidado de cada hijo o hija**, por un periodo no superior a tres años, a contar desde la finalización de las licencias, permisos o cualesquiera otros derechos de esta naturaleza que pudieran corresponderles como consecuencia del nacimiento o de la adopción.

- b) **Reducción de la jornada de trabajo** de entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de



aquella **para cuidar a un hijo o hija** menor de seis años o bien, aun superándose esa edad, que dicho menor padezca una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%”.

\* **Plan Interinstitucional de Apoyo a las Familias con hijos e hijas.** Acuerdo aprobado por el Consejo del Gobierno el 3 de Junio del 2001 y ratificado mediante acuerdo el 30 de Julio del mismo año.

En ninguno de los dos casos, será condición necesaria para la obtención de la subvención que el puesto de trabajo se cubra por un trabajador o trabajadora sustituta.

Sin embargo, y si la empresa opta por cubrir mediante contratos de interinidad, los puestos de trabajo de quienes se acogen a la excedencia o a la reducción de jornada para cuidado de hijos e hijas, y cumpliendo ciertos requisitos, podrá acogerse a ayudas previstas para estos casos en el citado Decreto como *-la subvención hasta el 100% de la cotización empresarial a la S.S. por contingencias comunes, en cuantía equivalente a la diferencia no subvencionada por la Administración Central-*.

**Cuantía de las ayudas** según el artículo 5 del Decreto 177/2002,

- Para la situación de excedencia:
  - a) 2.400€ anuales cuando la persona trabajadora sea mujer.
  - a) 3.000€ anuales cuando la persona trabajadora sea hombre.
  
- Para la situación de reducción de jornada:
  - a) Cuando la reducción sea del 45% al 50% de la jornada:
    - 1.800€ anuales cuando la solicitante sea mujer
    - 2.400€ anuales cuando el solicitante sea hombre
  
  - b) Cuando la reducción sea superior 40% e inferior al 45% de la jornada laboral:
    - 1.575€ anuales cuando lo solicite una mujer
    - 2.100€ anuales cuando lo solicite un hombre
  
  - c) Cuando la reducción sea del 33,33% al 40% de la jornada laboral:
    - 1.350€ anuales cuando la persona trabajadora sea mujer
    - 1.800€ anuales cuando la persona trabajadora sea hombre.

Las cuantías mencionadas, son las cuantías máximas aplicables a los casos en los que la excedencia o reducción de jornada corresponda a

una persona contratada a jornada laboral completa. Si se estuviera contratada para una jornada inferior, las cuantías de las ayudas se disminuirían proporcionalmente.

Cuando el tiempo por el que se ejercita la excedencia o la reducción de jornada no sea por años completos, las cuantías establecidas se reducirán proporcionalmente.

**Las ayudas** mencionadas, se **solicitan en la Delegación Territorial** correspondiente en el Departamento de Justicia, Empleo y S.S., y en el **plazo de tres meses** a contar desde la fecha en la que se inició la actuación objeto de subvención; mediante instancia normalizada debidamente cumplimentada y a la cual hay que adjuntar la documentación requerida.

### **Delegaciones Territoriales del Departamento.**

Información y entrega de las solicitudes.

**Bizkaia:** Gran Vía 85-7 (Bilbo)

Tlfno: 94 403 12 35

**Guipúzcoa:** Vitoria-Gasteiz 3-2 (Donosti)

Tlfno: 943 02 32 00

**Araba:** Samaniego 2-2 (Gasteiz)

Tlfno: 945 01 70 30



“...El nuevo IRPF incluirá una paga de 100 euros mensuales para las madres que trabajen fuera del hogar y que tengan hijos menores de 3 años...” anunciado por el ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, NO incluye a las mujeres de la CAPV.

## **ANOTACIONES.-**



### 13.- DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD Y/O EMBARAZO.

A pesar de toda la legislación sobre la igualdad y la no discriminación que expresamente lo prohíbe, lo cierto es que **el embarazo, la maternidad y la lactancia, siguen siendo motivo para el despido de muchas trabajadoras.**



Hoy en día, todavía se despide a mujeres por el único motivo de estar embarazadas, eso sí, alegando cualquier otro motivo, ya que despedir a una trabajadora por este hecho supondría que **dicho despido debe ser calificado de NULO.**

Los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores hablan de la nulidad de la extinción por causas objetivas y del despido en estos supuestos.

“Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) Las de los trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

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

embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados” Art. 53 del E.T.

“Formas y efectos del despido disciplinario:

...5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador/a.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) Las de los trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores/as que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados en el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados” Art. 55 del E.T.

### **IMPORTANTE**

**Todos y todas las personas trabajadoras tienen los mismos derechos y obligaciones para con la empresa, sean fijo o estén contratados/as por tiempo definido.**

## 14.- EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

El código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual de la Unión Europea lo define como – la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo y que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo”.

Respecto al acoso sexual en el trabajo nos encontramos con la siguiente normativa:

En el Estatuto de los Trabajadores se refieren a él directa o indirectamente los artículos:

1. El artículo 4.2 e) que establece el derecho de los y las trabajadoras a su intimidad y dignidad.

**“Los trabajadores/as tiene como derechos básicos...**

- e) **Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”**

2. El artículo 20.3 que establece la obligación del empresario de velar por la dignidad de los y las trabajadoras.

“... 3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores/as disminuidos, en su caso”

3. El artículo 96 en sus apartados 11 y 14 considera como falta muy grave, y por tanto, sancionables con multas, tanto los actos atentatorios contra la dignidad como el acoso sexual en si.

“Infracciones muy graves.- Son infracciones muy graves:

... 11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as.

...14. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ambiente a que alcanzan las facultades de dirección empresarial.”

4. El artículo 54.2 estipula como causa de despido las ofensas verbales o físicas. A estos efectos, **el acoso sexual** se incluye en este apartado y **puede ser causa de despido**.

“...2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

... c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”

Conviene recordar que **el acoso puede darse tanto por parte de superiores como por parte de compañeros o compañeras**.

**En el ordenamiento penal, el acoso sexual está tipificado como DELITO.**

No esta de más señalar que cuando creemos que alguien está acosando, a nosotros mismos o a alguno de nuestros compañeros o compañeras, no debemos callar, dichas situaciones deben ser puestas en conocimiento de los sindicatos, de la empresa o de quien creamos en ese momento más oportuno, pero **NUNCA DEBEMOS CALLAR**. Entre todos debemos evitar que en Euskotren se den situaciones de este tipo.

**Las personas que trabajar para EuskoTren sea de forma fija o eventual, tiene derecho al respeto de su intimidad y su dignidad comprendida la protección contra ofensas verbales o físicas.**

## **15.- MOBBING.**

**El mobbing o acoso moral** en el trabajo viene a ser el acoso que sin tener connotaciones sexuales, sí arremete contra la dignidad e integridad de las personas.

Para ello, se utilizan conductas abusivas (gestos, palabras, comportamientos, actitudes,...) que perjudican por su repetición o sus sistematización a la dignidad o la integridad psíquica o física de un trabajador/a, poniendo en peligro su empleo, o degradando el ambiente de trabajo.

La mayoría de las veces este tipo de acoso es procedente de superiores (el 58% de los casos), sin embargo también se da entre compañeros. Y si lo miramos en función del sexo, se da una mayoría de casos en que el abuso proviene de un hombre, y el 70% de las veces la víctima suele ser mujer.

Todavía no existe una regulación laboral específica de este fenómeno, por lo que se debe recurrir al artículo 17 del E. T. sobre la no discriminación en las Relaciones Laborales; el artículo 4 del E.T. sobre derecho laboral en su punto 2. e) “al respecto de su dignidad...” y al artículo 175 de la Ley Procesal Laboral, que invierte la carga de la prueba y alude a la violación de derechos fundamentales, entre otro.

## **16.- IGUALDAD PROFESIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

**La igualdad profesional entre hombres y mujeres está conocida en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea**, concretamente en su artículo 2, que reconoce como uno de sus fines promover la igualdad entre el hombre y la mujer, y lo dice textualmente:

“La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria, y mediante la realización de las políticas o acciones contempladas en los artículos 3º y 4º, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un

crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad, y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión, económica y social y la solidaridad entre los estados miembros” Art.2



TREN GIDARIA

Del mismo modo la Constitución Española en sus artículos 9.2 y 14, lo recoge de la siguiente manera:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.” Art. 9.2.

**“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”** Art., 14

Del mismo modo y en el terreno laboral, está también recogida en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 4.2, 17.1 y 96.12, en el sentido siguiente:

- “2. En la relación de trabajo, los trabajadores tiene derecho a:
- a) A la ocupación efectiva
  - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo

- c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de la lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo” Art.4

“No discriminación en la relaciones laborales: 1. Se entenderán nulos y sin efecto, los preceptos reglamentarios, las cláusulas decisiones unilaterales del empresario que contenga discriminaciones desfavorables por razón de la edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.” Art. 17.1



“Infracciones muy graves:

... 12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español” Art.96.12

Como hemos visto hasta ahora, está sancionada la discriminación en el trabajo, pero del mismo modo, en la Ley 8/88 se establece la no discriminación en el acceso al empleo, es decir, establecer condiciones que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso a un puesto de trabajo por diversos motivos entre los cuales se menciona el sexo, calificando este incumplimiento de falta muy grave.

Por otro lado, en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en sus artículos 95.3 y 96 establece procedimientos de prueba en casos de discriminación por razón de sexo, y lo hace de la siguiente manera:

“3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes” Art. 95

“En aquellos procesos en que las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” Art.96

Debemos tener en cuenta que tanto el embarazo como la maternidad, por tratarse de situaciones exclusivas de la mujer, son un motivo de discriminación importante.

## **17.- REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

### **REMUNERACION.**

**La igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realicen trabajos de igual entidad viene recogida en el artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea que establece:**

“Cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después la aplicación de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.



Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, e salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador/a en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa:

- Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra se fija sobre la base de una misma unidad de medida.
- Que la retribución establecida para un trabajador/a remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo” Art. 119

La constitución en el artículo 35.1, lo recoge de la siguiente manera:

“2. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el **derecho al trabajo**, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración

suficiente para satisfacer sus necesidades y las de sus familia, **sin que ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo**” Art. 35

En el Estatuto de los Trabajadores, este aspecto viene regulado en el artículo 28, el cual establece.

“Igualdad de remuneración por razón de sexo.- **El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario**, tanto por salario base como por los complementos salariales, **sin discriminación alguna por razón de sexo**” Art. 28

**ANOTACIONES.-**

