

8.10. DÍAS ESPECIALES.

Garantizar su disfrute al mayor número posible de agentes de las siguientes fechas señaladas, y en caso contrario abono del Plus por Trabajo en Días Especiales:

- Noche del 24 de diciembre
- Noche del 31 de diciembre
- Noche del 5 de enero
- Día 25 de diciembre
- Día 1 de enero
- Día 6 de enero
- Día 1 de mayo

8.11. PREMIO DE PERMANENCIA. MES ADICIONAL DE VACACIONES.

Además del abono en efectivo del actual premio de permanencia, disfrute de un mes adicional de vacaciones, a elegir por el trabajador o trabajadora, al cumplir treinta años de antigüedad en la empresa (como ya se viene disfrutando en otras empresas y sectores de la producción).

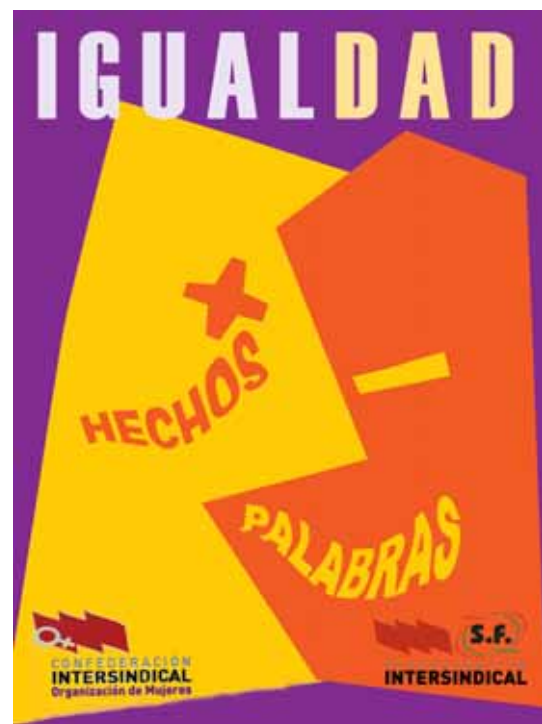
Capítulo 9

IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La participación de las mujeres en el mundo laboral aumenta cada día, las trabajadoras que logran acceder al mismo lo hacen con intención de permanecer y aportan niveles educativos y experiencias comparables con las de los trabajadores.

El desaprovechamiento no solo de la mano de obra femenina sino también de la masculina se debe principalmente a los tradicionales roles de género asignados a mujeres y hombres. Estos roles han dado lugar a estereotipos y tratos desiguales que afectan a las personas trabajadoras y a la organización del trabajo en las empresas, ya que se asigna a mujeres habilidades distintas a las de los hombres, hay una fuerte división entre los roles de las mujeres y los de los hombres y estos se valoran de distinta manera.

Propiciar Equipos de Trabajo donde cada trabajador y cada trabajadora compartan sus conocimientos y sus experiencias, solo se garantiza en un ambiente de interacción que fomente la participación, la implicación personal, las buenas relaciones y la confianza.



Se debe aceptar que la igualdad existe dentro de la diferencia: ser iguales no quiere decir que mujeres y hombres se comporten de la misma manera. Debe valorarse el trabajo de las mujeres, su talento y su capacidad de gestión por encima de la imagen que proyectan, muchas veces denostada y criticada.

La Igualdad de Oportunidades se refiere a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas de la vida pública y privada.

Por lo que respecta a las relaciones laborales, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres significa la igualdad de hecho en el acceso, la participación y la permanencia en todos los procesos de la Empresa:

- Selección.
- Promoción.
- Formación.
- Desarrollo de la carrera profesional.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida familiar y personal de todas las personas trabajadoras.



Desde SF-Intersindical proponemos las siguientes medidas que es necesario implantar en las Empresas de nuestro ámbito para suprimir las diferencias existentes entre hombres y mujeres y además para prevenir futuras discriminaciones

9.1. ACCESO AL EMPLEO

Las acciones englobadas dentro de este apartado tienen como objetivo **posibilitar el acceso al empleo** en nuestras Empresas de un mayor número de mujeres, con el objeto de lograr una **composición más equilibrada** en la plantilla de hombres y mujeres, igualmente debemos lograr la **superación de los tradicionales roles** y lograr que en Áreas de Actividad tradicionalmente ligadas a lo masculino se incorporen mujeres y en Áreas tradicionalmente destinadas a mujeres se vayan incorporando hombres.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 1.1

- Es necesario adoptar medidas para aumentar la presencia femenina en Áreas de Actividad tradicionalmente masculinas como Circulación, Conducción, Infraestructuras, Talleres, etc.

Medida 1.2

- Es necesario adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan contratos a tiempo completo y de duración indefinida. Mientras se llega a esa situación sería necesario equilibrar los tipos de contratos entre hombres y mujeres, ya que hay una gran diferencia entre

hombres y mujeres en el tipo de contratos temporales y a tiempo completo y en los contratos temporales y a tiempo parcial, claramente favorables a los hombres.

Medida 1.3

- Analizar a posibilidad de titulaciones con mayor presencia de mujeres para ingresos en categorías o puestos donde exista menor número de ellas.

Medida 1.4

- Informar a las empresas externas que desarrollan procesos de selección, del compromiso de las Empresas Ferroviarias con la igualdad de oportunidades.

Medida 1.5

- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y manuales utilizados, poniendo especial interés en no figurar imágenes que masculinicen o feminicen una profesión de manera que se puedan superar los tradicionales roles de profesiones masculinas o femeninas.

Medida 1.6

- En las convocatorias de Empleo prestar especial atención a las mujeres que se encuentran con dificultades para la integración laboral como las que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Medida 1.7

- Preferencia a las mujeres paradas que no perciban prestaciones contributivas por desempleo y a las mayores de 45 años.

9.2. FORMACIÓN.

Las acciones englobadas dentro de esta apartado tienen como objetivo la detección de necesidades formativas desde la perspectiva de género, diseñando, planificando y organizando la **formación desde un enfoque de género**.

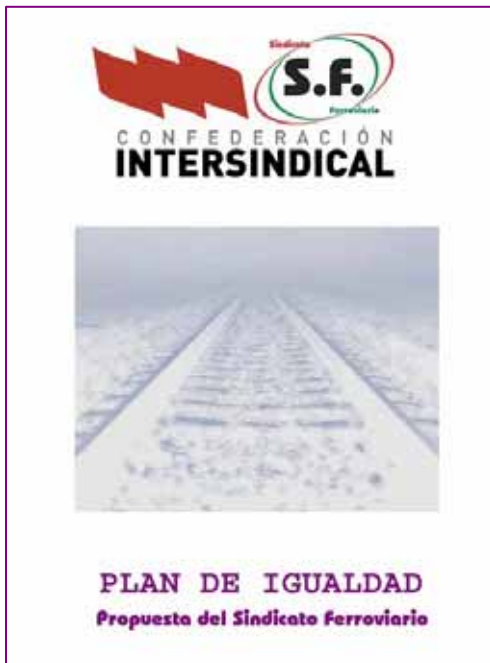
Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 2.1

- Informar y motivar a las mujeres especialmente a las no cualificadas para participar en la formación.

Medida 2.2

- La afirmación de la Empresa de que no hay discriminación en el acceso a la formación es correcta, pero la realidad es que a la mayoría de los cursos voluntarios solo pueden acudir trabajadores y trabajadoras que no se encuentran en sectores operativos de la producción, por lo que habría que adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia del sector de la producción en el que se encuentren, puedan acudir a los cursos de formación.



Medida 2.3

- Diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, dirigida a toda la plantilla y de forma específica a Equipo Directivo, Responsables de Recursos Humanos y Mandos Intermedios, para lo cual habría que diseñar módulos específicos en todos los cursos que se imparten en nuestras Empresas sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

Medida 2.4

- Desarrollar las actividades de formación durante la jornada laboral y a ser posible en el propio Centro de Trabajo o en un lugar cercano, ya que no todas las personas trabajadoras tienen acceso a

Intranet (en unos casos por no disponer en su Centro de Trabajo de ordenador, en otros por no poder distraer su atención debido a las características de su trabajo, y en otros por no disponer de ordenador personal).

Medida 2.5

- Garantizar la formación profesional en igualdad de condiciones a los trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo suspendido por excedencias por motivos familiares.

Medida 2.6

- Hacer reciclajes profesionales durante el último trimestre de excedencia para facilitar la reincorporación de los trabajadores y trabajadoras.

Medida 2.7

- Garantizar en igualdad de condiciones la participación en las convocatorias de traslado y ascenso al personal en excedencia por motivos familiares.

Medida 2.8

- Garantizar en igualdad de condiciones la formación de los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada.

9.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las acciones englobadas dentro de este apartado tienen como objetivo **garantizar la igualdad de oportunidades** para mujeres y hombres **identificando los obstáculos que dificultan la participación** de las mujeres en la promoción profesional.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 3.1

- Identificación de los obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la carrera profesional y adoptar medidas para superarlos.

Medida 3.2

- Identificación del potencial de mujeres con posibilidades de promoción.

Medida 3.3

- Fomento de la participación de mujeres en la formación continua ligada a la promoción.

Medida 3.4

- Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas de la mujer con potencial para promocionar.

Medida 3.5

- Publicitar aquellos puestos o categorías en los que existe subrepresentación de un género.

Medida 3.6

- Realizar campañas periódicas, debates, coloquios y encuentros referidos a la asunción de forma igualitaria de las responsabilidades familiares, que permitan a las mujeres hacer valer sus derechos en igualdad de condiciones.

9.4. POLÍTICA SALARIAL.

En nuestras empresas, sobre el papel, no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, si bien es necesario señalar que **las diferencias salariales entre personas trabajadoras vienen dadas, en nuestras empresas, por el Puesto que ocupan.** En ese sentido, sí hay pocas trabajadoras en Puestos Operativos con alta retribución variable y hay pocas trabajadoras en Puestos de Alta Dirección con superior salario.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 4.1

- Es necesario realizar una política de igualdad encaminada a favorecer que las mujeres ocupen cualquier tipo de Puestos, con el fin de que puedan acceder a los salarios ligados a los mismos.

Medida 4.2

- Por otro lado, dado el carácter de Empresas Públicas y en muchos casos punteras en las innovaciones de las relaciones laborales, es necesario que ante las numerosas externalizaciones de cargas de trabajo por las que trabajadores y trabajadoras de empresas contratistas desempeñan los mismos trabajos que las personas trabajadoras pertenecientes a nuestras Empresas, éstas garanticen -a través de los pliegos de condiciones cuando se hagan este tipo de contrataciones- que los trabajadores y trabajadoras de esas empresas perciban el mismo salario que los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratantes (ADIF, RENFE-Operadora, FGV, FEVE, etc.).

9.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

La Ley 39/1999 “Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”, introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras podamos participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007 “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en su artículo 44.1 señala que en el ámbito laboral *“los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*, y en el apartado 3 se establece que *“para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”*.



Partiendo de que la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras, en su contestación a las encuestas realizadas, manifiestan que **en nuestras Empresas no se concilia la vida familiar y laboral**, y teniendo en cuenta que hay datos significativos como: que la utilización de la jornada reducida por parte de las mujeres es muy superior a la de los hombres, que hay un 74,55% de personas trabajadoras con familiares a su cargo, pero cesan en su trabajo por el cuidado de esos familiares un 60% de mujeres y un 40% de hombres, todo ello unido al número de peticiones de licencia sin sueldo y las excedencias pedidas para el cuidado de familiares, hacen que **la adopción de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, sea uno de los aspectos más necesarios** y deseados por nuestros compañeros y compañeras.

Para ello se proponen las siguientes medidas:

Medida 5.1

- La jornada laboral, en los casos de jornada partida, no podrá prolongarse más allá de las 18,00 horas como límite máximo.

- Con esta medida, se pretende acabar con la costumbre cada vez más extendida de prolongar las jornadas de trabajo, casi siempre de forma innecesaria y fruto de una equivocada organización del trabajo.

Medida 5.2

- Cuando por causas extraordinarias se deba prolongar el horario por motivo de formación, la Empresa pagará los servicios de cuidado en el caso de trabajadores y trabajadoras que tuvieran ascendentes o descendientes dependientes.

Medida 5.3

- Progresiva disminución de las jornadas partidas y, en consecuencia, potenciación de las jornadas continuadas.

Medida 5.4

- En los puestos de trabajo de jornada continuada no relacionados con la seguridad en la circulación, ni sujetos a gráficos y turnos, podrá utilizarse el siguiente horario flexible:
- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 14,00 horas de lunes a viernes. El tiempo restante (hasta completar la jornada semanal) se realizará en horario flexible:

Entre las 07,30 y las 09,00 h. de lunes a viernes

Entre las 14,00 y las 18,00 h. de lunes a jueves

Entre las 14,00 y las 15,30 h. los viernes.

- No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

Medida 5.5

En los casos de jornadas partidas el horario podrá ser el siguiente:

- El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9,00 a 17 horas, de lunes a jueves, con una interrupción mínima de una hora para la comida, y de 9,00 a 14,30 los viernes.
- El resto de la jornada (hasta completar la jornada semanal) se realizará en horario flexible:
 - Entre las 7,30 y las 09,00 h. y entre las 17'00 y las 18'00 h. de lunes a jueves.
 - Entre las 07,30 y las 09,00 y entre las 14,30 y las 15,30 los viernes.
- No obstante lo anterior, todos aquellos trabajadores y trabajadoras con familiares dependientes podrán flexibilizar los horarios señalados prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares

Medida 5.6

- En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación y en los sujetos a gráficos y turnos, el gráfico de servicio se publicará con suficiente antelación para que el trabajador o trabajadora puedan organizar su vida social de manera que pueda planificar sus actividades extra-laborales y se favorezcan sus relaciones sociales. Esos gráficos, una vez publicados, no podrán ser cambiados salvo causa de fuerza mayor y siempre de acuerdo con el trabajador o trabajadora afectada.

Medida 5.7

- Para el personal sujeto a gráfico los inicios de turno deberán situarse:
Entre las 06,00 y las 07,00 h. en el turno de mañana
Entre las 14,00 y las 15,00 h. en el turno de tarde
Entre las 22,00 y las 23,00 h. en el turno de noche

Medida 5.8

- En los puestos de trabajo relacionados con la seguridad en la circulación o sujetos a gráficos y turnos, los gráficos serán confeccionados de manera que el trabajador o trabajadora disfrute, al menos, de dos fines de semana al mes.

Medida 5.9

- Se establecerá un incremento suplementario de 5 días hábiles de vacaciones para los trabajadores y trabajadoras sujetos a turnicidad y/o nocturnidad.
- Cuando el período vacacional coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Se permite acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado ya el año natural.
- Con el ánimo de garantizar la conciliación de la vida familiar se debe de establecer, en los casos de vacaciones partidas, un equilibrio entre los días que se disfrutaran en verano y los que se disfrutaran en invierno, garantizando que el período de mayores días de disfrute coincida con la época estival.
- Garantizar, en los meses de julio y agosto, un disfrute mínimo anual de 15 días naturales al personal sujeto a gráfico o turnos rotativos.

Medida 5.10

- Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, y para quienes tengan a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, prolongando la jornada en tiempo equivalente a la demora en la entrada para la atención a esos familiares.

Medida 5.11

- Modificación del artículo 195 de la Normativa actual respecto a la reducción de jornada, adaptándolo a los apartados anteriores, de manera que tengan derecho a la reducción de jornada los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años, personas con discapacidad, así como los que tengan a su cargo directo a familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad.

Medida 5.12

- Excedencia durante 5 años por cuidado de hijo, hija o familiar a cargo: con reserva del mismo puesto de trabajo durante los 3 primeros años, y en la misma localidad durante los 2 restantes, garantizando al menos el mismo nivel retributivo. Modificación en este sentido del artículo 281 de la actual Normativa Laboral.
- Esta excedencia también podrá solicitarse en caso de acogimiento provisional.
- La excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiar podrá ser disfrutada de forma fraccionada.
- Por lo que respecta al periodo de cotizaciones se establece lo siguiente:
 - El período de excedencia para el cuidado de hijo o menor acogido tendrán la consideración de período de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
 - En caso de cuidado de familiares, este periodo tendrá también la misma consideración.

Medida 5.13

- Implantación de “Excedencias Cortas”: inferiores a un año y con reserva del puesto de trabajo.

Medida 5.14

- Fomento del Teletrabajo. Junto con la Representación Legal de los Trabajadores se acordarán aquellos puestos en los cuales no sea necesaria la prestación presencial de servicios, permitiéndose en tales casos, siempre que sea aceptado voluntariamente por el trabajador/a, que éste trabaje desde su domicilio u otra ubicación a su elección sin necesidad de acudir a un centro de trabajo concreto.
- La empresa pondrá a disposición del trabajador/a que así lo acepte, los medios informáticos y telemáticos necesarios para ello.

Medida 5.15

- Generalizar el uso de video-conferencias con el objeto de evitar viajes.

Medida 5.16

- Introducir guarderías en las Dependencias o, en su caso, contratación con guarderías externas con descuento o gratuidad.

Medida 5.17

- Facilitar el cuidado de las personas dependientes que convivan con el trabajador o trabajadora. Para ello la Empresa proporcionará ayudas económicas para el ingreso de dichas personas en Centros cercanos a su puesto de trabajo.

Medida 5.18

- Se deben facilitar mecanismos de adaptación al puesto de trabajo cuando surgen circunstancias familiares que pueden afectar a las personas (separaciones matrimoniales, etc.).

Medida 5.19

- Realizar campañas divulgativas de las medidas de conciliación así como la utilización de las mismas.

Medida 5.20

- Establecer como “permiso retribuido” el acompañamiento a consultas médicas a los familiares dependientes que el trabajador o la trabajadora tenga a su cargo.
- Establecer como “permiso retribuido” el acompañamiento a familiares por intervención quirúrgica sin hospitalización.

Medida 5.21

- La nuevas estructuras sociales han cambiado de forma profunda el concepto de familia, propiciando la aparición cada vez más frecuente de las familias monoparentales. En esos casos, la conciliación de la vida laboral y familiar resulta especialmente difícil y compleja, por lo que se impone idear medidas que ayuden en estas situaciones. Con carácter excepcional y para un tiempo limitado, previa autorización y por motivos relacionados con la atención a la familia, se puede hacer una modificación del horario fijo en dos horas.
- Cuidado de hijos, personas dependientes y familiares con enfermedades graves.
- La reducción de la jornada por atención de hijos menores de seis años, actualmente vigente, se debe de ampliar a los hijos menores de 12 años
- Establecer la posibilidad de flexibilizar en dos hora el horario fijo de jornada laboral para la atención de hijos menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad.
- Una enfermedad grave en el entorno familiar supone, a menudo, la aparición de importantes problemas a la hora de afrontar los cuidados que se requieren en esas circunstancias. Por tanto, proponemos reducir en un 50% la jornada laboral durante un mes, sin pérdida ni reducción de salario, en los casos de enfermedad muy grave de familiares en primer grado por consanguinidad o afinidad.
- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un menor se computarán incrementados hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera

mantenido sin dicha reducción a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En el resto de supuestos previstos de reducción de jornada, el incremento vendrá exclusivamente referido al primer año.

Medida 5.22

- En situaciones excepcionales, como son las de fecundación asistida y adopciones internacionales, se establece el derecho -hasta ahora no reconocido- a ausentarse del trabajo con el fin de someterse a los tratamientos pertinentes y realizar los trámites necesarios.

Medida 5.23

- Conscientes de que el nacimiento de los hijos es un momento especialmente complejo a la hora de conciliar la familia y el trabajo, se instauro el permiso paterno de quince días por nacimiento, acogida o adopción. Facilitando con ello que los padres puedan tomar parte plenamente, y en las mismas condiciones, del cuidado de los hijos.

Medida 5.24

- El permiso por maternidad será de 32 h. semanas ampliables en los partos múltiples a dos semanas más por cada hijo/a.

Medida 5.25

- En el caso de adopciones, se otorga el derecho a un permiso de dos meses en los supuestos de adopciones internacionales, manteniendo las retribuciones básicas del trabajador o trabajadora.
- Cuando se reincorpore de la baja por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una jornada flexible y continuada, sin trabajo en noches o mediante turnos durante el periodo de un año.

Medida 5.26

- Establecimiento de comedores laborales en los núcleos ferroviarios donde presta servicio un importante número de trabajadores y trabajadoras de las diferentes empresas ferroviarias, generalizándose así la situación ya existente en determinados núcleos.

9.6. COMUNICACIÓN.

En este apartado se debe **garantizar, entre otras cuestiones, el uso de un lenguaje no sexista** en todas las comunicaciones internas y externas.

Para ello se proponen las siguientes medidas

Medida 6.1

- Realizar campañas de comunicación para sensibilizar al conjunto de la Empresa, sobre la importancia de conciliar la vida familiar y personal.

Medida 6.2

- Realizar campañas periódicas que incidan en la necesidad de compartir responsabilidades como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

Medida 6.3

- Realizar campañas periódicas de sensibilización, dirigidas específicamente a todos los trabajadores de la Empresa, sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva la implicación de los hombres en las tareas domésticas.

Medida 6.4

- Realizar periódicamente actuaciones, personalmente, vía blog, encuestas, etc., que permitan conocer las opiniones de la plantilla sobre estas cuestiones.

Medida 6.5

- Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista, así como en una imagen no sexista de la Empresa.

Medida 6.6

- Incorporar referencia a la igualdad de oportunidades en las diferentes Jornadas de Comunicación.

Medida 6.7

- Elaborar materiales informativos sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y personal para mujeres y hombres que se han acordado en Convenio Colectivo y asegurar su difusión entre todos los Colectivos de las Empresas.

9.7. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.

La Ley “Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” contempla la necesidad de adoptar medidas en el ámbito de la salud laboral, como parte integrante del derecho de la mujer a la igualdad efectiva en el trabajo.

Desde SF-Intersindical proponemos para ello las siguientes medidas:

Medida 7.1

- En todas las Evaluaciones de Riesgos debe figurar un apartado donde se analicen las condiciones de trabajo, agentes y procedimientos, de los diferentes puestos de trabajo y las repercusiones que tienen para la salud de las trabajadoras embarazadas y madres en periodo de lactancia.

Medida 7.2

- Listado de puestos alternativos para el caso de trabajadoras embarazadas o madres en período de lactancia, cuyo puesto de trabajo suponga un riesgo para su salud o la de su hijo o hija.



Medida 7.3

- Mantenimiento de las percepciones económicas obtenidas por la trabajadora en su puesto de trabajo en el caso de que sea necesario el cambio temporal de puesto por suponer aquel un peligro para su salud o la de su hijo o hija.

Medida 7.4

- Habrá una reducción de dos horas diarias para la lactancia durante un periodo de 12 meses tras la finalización del permiso por maternidad.
- Las madres podrán sustituir, con carácter voluntario, el permiso de lactancia habitual por un permiso de doce semanas que se acumulan a su permiso de maternidad. Con ello, se darán más opciones a la hora de decidir cómo organizar los plazos y los tiempos en las familias.

Medida 7.5

- Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Servicio de Prevención con el informe del servicio médico de salud que asista facultativamente a la trabajadora o al hijo y no fuera posible la adaptación de las citadas condiciones de trabajo, o a pesar de ello las condiciones del puesto pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del menor, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural, que finalizará cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer en los mismos términos y condiciones que en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

9.8. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para llevar a cabo una eficaz labor para la protección contra la violencia de género en el ámbito laboral, desde el Sindicato Ferroviario proponemos las siguientes medidas:

Medida 8.1. Flexibilidad horaria

Según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”, en su capítulo II Artículo 21 sobre Derechos Laborales y de Seguridad Social, *“la trabajadora víctima de violencia de género tiene derecho en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo”*.

En este sentido, desde el **Sindicato Ferroviario** proponemos:

- Si la trabajadora realiza su trabajo en una dependencia organizada en turnos de mañana/ tarde y noche, tendrá derecho a elegir aquel turno que le permita una mayor protección personal o una mejor reorganización de su vida personal y familiar.
- Si la trabajadora esta adscrita a un centro de trabajo en el que existen diferentes horarios de trabajo, podrá optar por acogerse a aquel horario que le posibilite dar una respuesta más satisfactoria a las dificultades citadas en el párrafo anterior.

- Si en la dependencia hubiese horario flexible y no estuviese acogida a él y este le permitiese una mayor protección de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 se facilitará su acceso al citado horario flexible.
- La trabajadora podrá solicitar la reducción de su jornada ordinaria con reducción de salario hasta un máximo de la mitad de aquella. Tal solicitud deberá de ser atendida, preferentemente, manteniendo a la trabajadora en el puesto que viene desarrollando. Si ello no fuera posible por motivos organizativos se le facilitará, dentro de la misma dependencia y sin movilidad geográfica, un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el que sea posible la realización de la jornada reducida solicitada.

Medida 8.2. Teletrabajo

- En caso de que la trabajadora, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, solicitara la posibilidad de realizar su trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa, ésta analizará el tipo de trabajo realizado habitualmente por la trabajadora, la estructura, organización y modos de funcionamiento.
- Si lo anterior fuera viable, se definirán las normas y condiciones de esta nueva situación (en base a lo que proponemos en la medida 5.14).

Medida 8.3

- Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesaria la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán las fórmulas de adaptación.

Medida 8.4

- A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas que le permitan hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Estos permisos serán retribuidos.

Medida 8.5

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, y por tanto no susceptibles de expedientes disciplinarios, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que estas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

Medida 8.6

- Movilidad Temporal: Ante la existencia de una situación que obligue a la trabajadora a plantearse la necesidad de cambiar su domicilio a otra localidad se procederá a realizar un traslado temporal, preferentemente en categoría igual o similar a la de la trabajadora.
- Gastos de Desplazamiento: En los casos en los que la trabajadora, como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se vea obligada a desplazarse temporalmente o a trasladarse definitivamente a otro centro de

trabajo que implique un cambio de domicilio, se podrán acordar medidas de acompañamiento en función de las circunstancias de cada caso.

- Plazos: Los derechos reconocidos en los apartados anteriores de Movilidad y de tiempo de trabajo tendrán una duración máxima de un año y en todo caso estará en función de la orden de protección. Transcurrido el plazo se revisarán las condiciones que dieron lugar a la concesión, pudiéndose prologar en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

Capítulo 10

GARANTIAS EN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES, SUSPENSIÓN O REVOCACIÓN DE LAS HABILITACIONES (contempladas en la Orden Ministerial de Fomento 2520/2006)

En todos los procedimientos judiciales que vengan derivados de la actividad profesional y en los que se pueda determinar cualquier clase de responsabilidad, tanto penal como administrativa del trabajador o trabajadora, éste podrá optar por la elección de su defensa jurídica, asumiendo la Empresa el coste de la misma. Cuando por éste motivo sea necesario el abono de FIANZA para la obtención de la libertad del trabajador o trabajadora, la misma será prestada por la Empresa.

Cuando exista un procedimiento judicial abierto, la imposición de cualquier sanción laboral disciplinaria por ese motivo quedara en suspenso hasta que exista una resolución firme al respecto.

Durante todo el tiempo que dure la tramitación del sumario y durante el tiempo que la persona trabajadora se encuentre privada de libertad, el trabajador o trabajadora percibirá todos los haberes fijos de su nómina. Si no fuera posible, esta percepción la recibiría el cónyuge, los hijos que vivan en su compañía o su pareja de hecho.

Las indemnizaciones que se impongan por sentencia firme, con motivo del ejercicio de la actividad profesional en concepto de Responsabilidad Civil, Sanciones Administrativas y/o de cualquier otro tipo, serán por cuenta de la Empresa, renunciando ésta al derecho de repetición contra el trabajador/a.

En caso de pérdida de licencia, la Empresa garantizará el acoplamiento del trabajador o trabajadora en idénticas condiciones a las establecidas para los casos de acoplamiento por pérdida de Facultades.

La Empresa garantizará, en caso de cese ó pérdida de actividad, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a mantener en vigor todas las habilitaciones que ostentaran hasta dicho momento, dando la formación necesaria para ello.