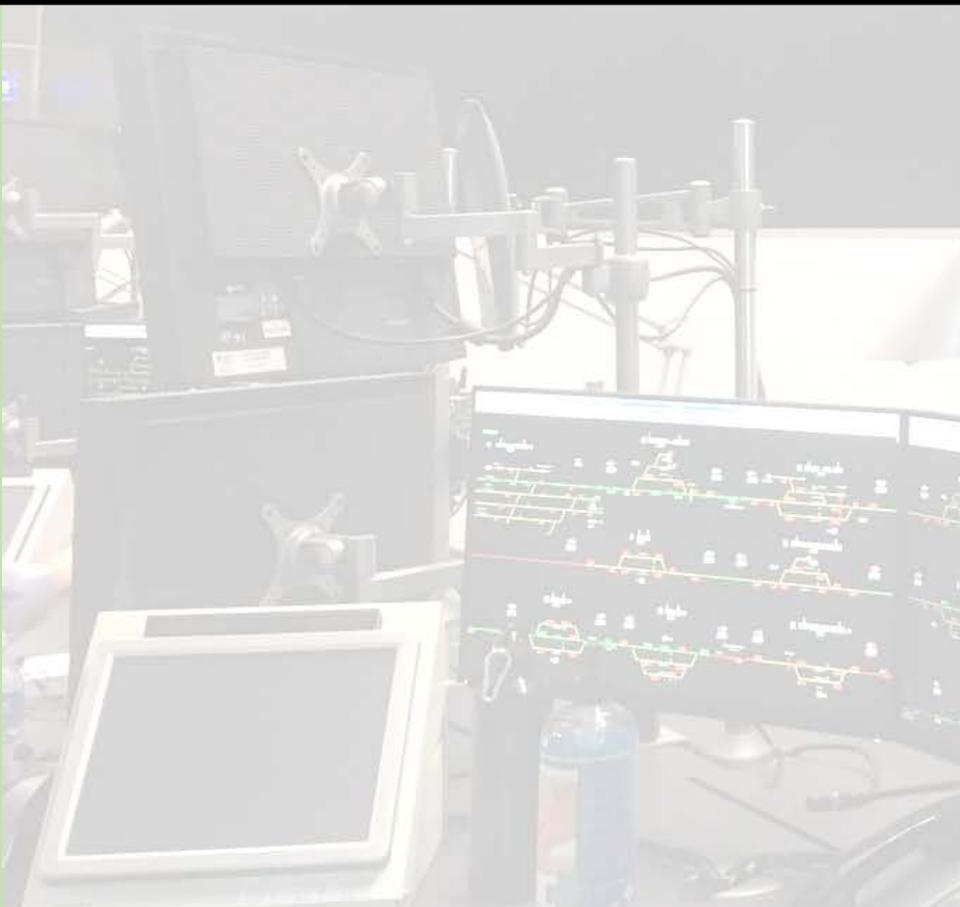


# Guía de PERMISOS y LICENCIAS en el ADIF



FERROCONTROL

Asesoría Jurídica

3-10-2020

**Edita:**

Ferrocontrol.

Documentación estudiada:

- Convenios Colectivos aplicables al personal del ADIF.
- TRET.
- TREBEP.
- III CCU de AGE.

Elaborado por la Asesoría Jurídica de Ferrocontrol  
Octubre 2020.



# Índice

## Permisos, licencias, flexibilidad horaria y excedencias al personal de Adif.

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Permisos y licencias retribuidas.</b>	
a. Enfermedad grave u hospitalización .....	5
b. Fallecimiento .....	5
c. Intervención quirúrgica .....	5
d. Nacimiento o adopción de hijos.....	5
e. Presentación a exámenes.....	6
f. Traslado a domicilio.....	6
g. Deber inexcusable .....	6
h. Asuntos propios.....	7
i. Matrimonio o constitución de la pareja de hecho.....	7
j. Vacaciones.....	8
k. Preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida y, preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción .....	9
l. Nacimiento prematuro, hospitalización después del parto.....	9
m. Lactancia.....	10
n. Guarda legal .....	11
o. Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave .....	11



p. Violencia de genero..... 12

q. Formación..... 13

r. Flexibilidad horaria..... 14

**3. Suspensión del contrato laboral.**

a. Maternidad y/o riesgo durante el embarazo..... 15

b. Extinción de Incapacidad Temporal ..... 16

c. Riesgo durante embarazo o lactancia ..... 16

d. Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento ..... 17

e. Violencia de genero..... 17

**4. Permisos y licencias no retribuidas.**

a. Guarda Legal..... 18

b. Reducciones de jornada ..... 18

c. Reproducción asistida ..... 18

d. Licencias sin sueldo. .... 19

e. Excedencias voluntarias ..... 19

f. Excedencias forzosas..... 23

**5. Acrónimos y siglas ..... 23**



## Introducción

La Normativa Laboral de Adif es un compendio de Convenios Colectivos. Rige desde 1993 con el X Convenio Colectivo de RENFE. En este convenio se acuerda la refundición de todos los acuerdos, convenios y normativa anterior, que incluso incluía normas del Reglamento de Régimen Interior de 1963, convirtiéndose en el Convenio Base de la regulación de nuestras condiciones laborales.

A este Convenio base se van sumando el resto Convenios de la antigua RENFE (XI, XII, XIII, XIV y XV), que van modificando y acordando uno tras otro las condiciones laborales. En el 2003, antes de la segregación de RENFE en diciembre de 2004, hubo un intento de pactar una nueva refundición. Pero debido a la falta de empeño de actualizar una normativa rancia y obsoleta que data de los años 1963 y ante al inmovilismo de la empresa en cuanto a la ordenación, estructura e interpretación, y que sumado a su pretensión de obviar determinados derechos no fue posible alcanzar un acuerdo con la representación de los trabajadores. A pesar de todo, la empresa publicó de forma unilateral su refundición mediante un libro azul de pasta de goma y papel de biblia, cuyo texto articulado está colgado en la sección Laboraria de la intranet de Adif.

Después de la segregación de RENFE, se pacta el I y II Convenio Colectivo de Adif y con la posteriormente segregación de la gestión de las líneas de Alta Velocidad de Adif se pactan el I y II Convenio Colectivo para las dos Entidades, Adif y Adif-Av. Este último firmado en pasado año, 2019, y actualmente en vigor hasta diciembre de 202, con posibilidad de prorrogarlo hasta diciembre de 2025.

Dicho lo cual, podemos ver como la más beneficiada de no tener una normativa unificada y actualizada es la empresa, ya que, además de tener una normativa deslavazada, se suman las modificaciones habidas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y la aprobación en el año 2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, derogado en el 2015 por el RDLeg 5/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) donde la empresa, no solo no ha actualizado los derechos mínimos, sobre todo en materia de permisos y licencias, en ellos contenido. No obstante, ante esta situación, se abre un halo de esperanza, ya que los firmantes del II Convenio Colectivo Adif y Adif-Av se comprometieron a tener trabajos de unificación de permisos y licencias terminados en el primer cuatrimestre de 2019. Pero hasta la fecha no ha habido nada.

Por ello, hemos realizado esta Guía, recopilación de los permisos y licencias aplicables en Adif, donde hemos tenido en cuenta los Convenios Colectivos en vigor; TRET; el TREBEP y III CCU de AGE.

Esperamos que os sea de ayuda.



2. Permisos y licencias retribuidas.

Licencias o permisos retribuidos.	Licencias o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
	Enfermedad grave u hospitalización, incluida la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo.	Cónyuge o pareja de hecho, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dentro de la residencia 3 días.</li> <li>- Fuera de residencia 6 días, prorrogables hasta cuadro días más, habida cuenta de los desplazamientos necesarios.</li> </ul>	Art. 259 X CC RENFE, modificado por XI, XIII CC RENFE y II CC Adif – Adif-AV	<p>Este motivo incluye la hospitalización por parto en supuestos distintos al nacimiento de un hijo.</p> <p>El inicio de su disfrute no tendrá que coincidir necesariamente con el primer día del hecho causante y se disfrutará de una sola vez. El concepto residencia se refiere a la residencia laboral.</p>
	Fallecimiento		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dentro de la residencia 3 días.</li> <li>- Fuera de residencia 6 días, prorrogables por tres días más, atendidas la distancia y demás circunstancias.</li> </ul>		Si el hecho causante coincide con el descanso; festivo disfrutado o día no laborable (excepto vacaciones), el cómputo de la duración de la licencia comenzará el primer día previsto de trabajo posterior al hecho causante.
	Intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dentro de la residencia 3 días.</li> <li>- Fuera de residencia 6 días, prorrogables hasta cuadro días más, habida cuenta de los desplazamientos necesarios.</li> </ul>		Los permisos comenzarán el primer día laborable (STS 145/2018, 13 de febrero).
	Nacimiento o adopción de hijos, e incluso casos de surgir complicaciones en el parto.	Nacimiento o adopción de hijo. Nacimiento de hijos en caso de surgir complicaciones en el parto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dentro de la residencia 3 días.</li> <li>- Fuera de residencia 6 días, prorrogables hasta cuadro días más, según desplazamientos a realizar y demás circunstancias.</li> </ul>		El disfrute de los días se realizará de una sola vez. El concepto residencia se refiere a la residencia laboral

Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Presentación a exámenes	Para presentación a examen en convocatoria de movilidad interna de ascenso o pase.	El día o días para la asistencia a examen.	Art. 435 del X CC RENFE.	Se debe superar la mitad de la puntuación exigida en la convocatoria para el aprobado, sino se regularizará como licencia sin sueldo.
	Para presentación a exámenes para obtener un título profesional.	Comprenderá los días precisos para que el personal pueda presentarse a exámenes, más el tiempo necesario para viajes de ida y vuelta, si el centro oficial radica fuera de la residencia del trabajador.	Art. 260 del X CC RENFE, modificado por XI CC RENFE	Aportar justificación de la matrícula y se debe aprobar la mitad de las asignaturas a las que se haya presentado en el curso académico, sino se regularizará como licencia sin sueldo.
Traslado de domicilio	Por traslado de domicilio habitual.	Dos días.	Art. 262 X CC RENFE, modificado por XI y XIII CC RENFE	
	Por cambio de domicilio como consecuencia de una resolución de convocatoria de movilidad.	Hay un plazo máximo de cinco días naturales para tomar posesión en el nuevo destino desde el cese efectivo del anterior.	Cª. 10 XIII CC RENFE	
Deber inexcusable.	Para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal. Incluido el sufragio activo.	Por el tiempo imprescindible, o el tiempo que conste en norma legal o convencional. Si supone más del 20% en tres meses podrá la empresa pasar al trabajador a la situación excedencia del art. 46.1.	Art. 261 X CC RENFE, modificado por el XI CC 37.3 d) TRET	Si percibiera compensación o indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en Adif.



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Asuntos propios	Asuntos propios	Seis días por año natural.	Art. 264 XCC RENFE, modificado por XI CC RFENFE	Comunicación previa mínima de 48h. Para colectivos a gráficos y turnos, si el número de peticiones de un centro de trabajo superase 10% de su plantilla, empresa y comité, acordarán las condiciones y medios para el disfrute de los citados días. Si no hay acuerdo se aplicarán los criterios análogos para la confección del calendario de vacaciones. El porcentaje podrá ampliarse al 20%. A efectos económicos, tendrán la consideración de días de vacaciones.
Matrimonio o constitución de pareja de hecho.	Contraer matrimonio o constitución de pareja de hecho.	15 días laborable desde el hecho causante (formalización del matrimonio o constitución legal de la pareja de hecho, desde su inscripción en el registro correspondiente)  En el supuesto de que la pareja de hecho disfrute de esta licencia y con posterioridad contraigan matrimonio entre sí, no tendrán derecho de nueva licencia. Igualmente, sucederá si la pareja de hecho hubiese estado casada entre sí y disfrutado anteriormente de esta licencia.	Art. 264 XCC RENFE, modificado por XI CC RFENFE y I CC Adif y Adif-Av.	Únicamente se excluyen del cómputo domingos y festivos, y comenzará el primer día laborable (STS 145/2018, 13 de febrero).  Si la solicitud se presenta con una antelación mínima de dos meses el personal podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y las vacaciones anuales.



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Vacaciones	Vacaciones anuales	<p>35 días naturales, más las fiestas comprendidas en dicho periodo.</p> <p>El personal sujeto a descansos cíclicos o semanales, antes del inicio de las vacaciones, disfrutará de los descansos correspondientes al ciclo inmediato anterior trabajado, debiendo reincorporarse a su grafico al día siguiente de terminar sus vacaciones, aunque dicho día sea sábado o domingo.</p> <p>El período hábil de disfrute de vacaciones se extiende a todo el año natural, procurando programar el máximo número de ella en los meses de verano: junio, julio, agosto y septiembre.</p> <p>Preferencias de turno de vacaciones personal con hijos menores que estén supeditados por sentencias firme de divorcio o separación</p>	Art. 243 y ss XCC RENFE. Modificado por I CC de Adif.	<p>Para la concesión de las vacaciones, el personal de cada dependencia habrán de optar colectivamente por alguna de las dos siguientes alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada dos años se disfrutarán en los meses de verano.</li> <li>2. Anualmente se disfrutarán como mínimo 15 días en los meses de verano. Estableciéndose un calendario rotativo.</li> </ol> <p>Se interrumpirán las vacaciones cuando el personal este de Incapacidad Temporal.</p> <p>Se computará como si fuera de servicio activo los períodos de Incapacidad Temporal que duren menos de un año natural.</p> <p>El personal que esté reemplazado a cargo superior, percibirá de salario el de la categoría reemplazada.</p> <p>El personal que disfrute vacaciones fuera de los meses de verano tiene derecho a un abono en concepto de Bolsa de Vacaciones, salvo en casos de tomarlas en fechas distintas al calendario laboral por IT derivada de embarazo, el parto o lactancia.</p>



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida y, preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Por el tiempo indispensable para su práctica.	Art. 37.3 f) TRET	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
	Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo, para someterse a técnicas de fecundación asistida	Por el tiempo indispensable para su práctica.	Art. 47.g) III CUAGE Apartado 8.4 Resolución SEAP 28/12/2012	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
	Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.	Por el tiempo indispensable para su práctica.	Art. 37.3 f) TRET Art. 47.m) III CUAGE	Previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
Nacimiento prematuro, hospitalización después del parto.	Nacimiento de hija o hijo prematuro, o que, por cualquier casusa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.	Derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 1 hora diaria.  Art. 47.I) III CUAGE establece dos horas.	Art. 37.5 y 7 TRET	Con independencia del derecho a reducir su jornada hasta dos horas, con la disminución proporcional del salario, cuya concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora.  Sin perjuicio de la ampliación de período maternidad.



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Lactancia.	<p>Lactancia de un hijo menor de doce meses.</p> <p>En supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento conforme Art. 45.1 TRET.</p>	<p>Derecho a la ausencia de una hora de la jornada por lactancia de un hijo menor de doce meses, natural o adoptado, que podrá disfrutar al comienzo o al final de la misma.</p> <p>La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>Este permiso que será retribuido, podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen, siempre que la madre manifieste de manera expresa su decisión de renuncia a este permiso o este incapacitada para disfrutarlo.</p> <p>La concreción horaria corresponde a la persona trabajadora.</p>	<p>Art. 194 del X CC RENFE, modificado por I CC Adif, mejora el Art. 37.4 TRET.</p>	<p>Por decisión de la madre se podrá sustituir el permiso de lactancia por un periodo de licencia retribuida de 18 días, que se disfrutará de forma inmediata e ininterrumpida tras el período de descanso maternal.</p> <p>Esta opción deberá comunicarse por escrito con una antelación de, al menos, 15 días a la fecha de finalización del período de suspensión por parto o adopción.</p> <p>Si tras esta licencia la trabajadora no se incorpora al trabajo por solicitar excedencia voluntaria, o baja en la empresa, los 18 días se considerarán como licencia sin sueldo.</p>



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Guarda legal.	<p>Cuidado directo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Menor de 12 años.</li> <li>-Disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida.</li> <li>-Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</li> </ul>	<p>Reducción de jornada diaria entre 1/8 y 1/2, con la disminución proporcional del sueldo.</p> <p>La concreción horaria corresponde a la persona trabajadora.</p>	<p>Art. 195 X CC RENFE superado por el Art. 37.6 TRET</p>	
Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.	<p>Progenitor, adoptante, guardador o acogedor para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (incluido cuidado en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización) hasta que el menor cumpla los 18 años.</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo diaria, al menos, la mitad de duración de aquella.</p> <p>Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>La concreción horaria corresponde a la persona trabajadora.</p>	<p>Art. 37.6 TRLET Art. 38.4 III CUAGE Art. 42.c) y 190 al 192 del TRLGSS</p>	<p>Con la disminución proporcional del salario que se completará con una prestación integrada dentro de la acción protectora de la Seguridad Social (prestación contributiva).</p> <p>Constituye un derecho individual: hombres o mujeres.</p> <p>Acreditación por Informe de cualquier organismo de salud pública de la CA.</p>



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Violencia de género.	Violencia de género sobre la mujer.	<p><b>Jornada:</b> a la reducción de jornada en al menos un octavo y un máximo de la mitad, con disminución proporcional del salario, o bien a una reordenación temporal de su horario de trabajo, mediante adaptación del trabajo u adecuación horario, en ambos casos, previa solicitud de la interesada y acuerdo con su jefatura, priorizando en todo caso la solicitud y compatibilizando este derecho y las condiciones del puesto de trabajo.</p> <p><b>Movilidad:</b> Preferencia en movilidad geográfica temporal.</p> <p><b>Excedencias:</b> Podrá solicitar excedencia sin necesidad de que tenga que tener un año de servicio.</p> <p>No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicofísica derivada de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique lo antes posible.</p>	I CC Adif. Art. 37.8 TRET	<p>Se entenderá por víctima de la violencia de género, la declarada como tal por la aplicación de la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.</p> <p>La situación de violencia que da lugar al reconocimiento de estos derechos, se acreditará con la orden de protección a favor de la víctima.</p> <p>Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, hasta tanto se dicte la orden de protección, el informe del ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.</p> <p>La tramitación de estas medidas será objeto de especial discreción y confidencialidad. Asimismo, el Adif velará de manera especial la aplicación de estas medidas, cuando el cónyuge o pareja de hecho también trabaje en la empresa.</p>



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Formación.	Personal de Adif	<p>-Permiso para acudir a exámenes, derecho a elección de turno y a acceder a trabajo a distancia, si esta instaurado en la empresa y el puesto es compatible.</p> <p>-Adaptación de la jornada para la asistencia a cursos de formación profesional.</p> <p>-Permisos oportunos de formación y perfeccionamiento profesional con reservas al puesto de trabajo.</p> <p>-A la formación necesaria para su adaptación a las medicaciones operadas en el puesto de trabajo. Correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de obtener los créditos destinados a formación. El tiempo tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.</p>	Art. 23.1 TRLET	En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen las ausencias de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.
	Personal con al menos un año de antigüedad.	Permiso retribuido de 20h anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de cinco años.	Art. 23.3 TRET	<p>Este derecho se entiendo cumplido cuando dicha formación se de en el marco de un plan de formación en la empresa, salvo para aquella formación obligatoria conforme a otras leyes.</p> <p>En defecto de lo previsto en convenio colectivo la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.</p>



Licencias o permisos retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Flexibilidad horaria.	Personal de las Direcciones, Órganos y Departamentos Centrales	<p>Jornada laboral de cinco días semanales, de lunes a viernes, y comprenderá, períodos abierto y cerrado, entre las ocho y las dieciocho horas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Período cerrado:</b> entre las 9 y 14 horas.</li> <li>- <b>Periodo abierto:</b> entre las 7 y 9:30h y entre las 14 y 18 horas.</li> </ul> <p>El periodo abierto podrá aplicarse para la recuperación de jornada. El cómputo de las horas trabajadas será mensual, admitiendo 10 horas de exceso o defecto, que se compensaran al mes siguiente. La concesión no exonera de las responsabilidades que deriven por faltas cometidas con anterioridad, aunque resulte de expediente posteriormente incoado.</p>	Art. 193 X CC RENFE modificado por II CC Adif-Adif Av.	<p>Este horario no será aplicable al personal adscrito a dependencias con tareas de conservación, vigilancia, servicios de carácter permanente o de horarios fijos, así como aquellos que realizan trabajo a turnos.</p> <p>El personal deberá informa a su jefatura por periodos mensuales el horario de entrada a realizar el mes siguiente.</p> <p>Si el servicio lo permite se implantará jornada intensiva los meses estivales.</p>
	Personal con jornada partida.	El límite de la jornada partida se establece a las 18.00h.	II CC Adif-Adif Av.	Si el servicio lo permite se implantará jornada intensiva los meses estivales.



### 3. Suspensión del contrato laboral.

Suspensión del contrato de trabajo.	Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
	Suspensión por maternidad y/o riesgo durante el embarazo.	Nacimiento de hijo/a y/o riesgo durante el embarazo.	<p><b>16 semanas ininterrumpidas:</b> Ampliable en 2 semanas más por hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple.</p> <p>El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso, de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste por disfrutar de aquéllas, el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.</p> <p>En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto 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 riesgo para su salud.</p> <p>En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.</p>	Art. 45.1 y 48 TRET Art. 53.a) III CUAGE	<p>Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva a su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en estos casos.</p> <p>Podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Administración y los trabajadores afectados, en los términos regulados en el RD 295/2009, de 6 de marzo.</p> <p>Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.</p> <p>Deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días el ejercicio de este derecho.</p>



Suspensión del contrato de trabajo.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
	Nacimiento de hija o hijo prematuro y hospitalizado por falta de peso u otra condición clínica, a continuación del parto por un período superior a siete días.	<p>El período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</p> <p>En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p> <p>En caso de discapacidad de hijo o hija en el nacimiento tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. En casos de parto múltiple se ampliará por el mismo periodo por cada hija o hijo distinta a la del primero.</p>		
Por extinción de Incapacidad Temporal (IT)	Producida la extinción de la IT con la declaración de Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por el órgano calificación prevea mejoría para su reincorporación al puesto de trabajo.	Suspensión del contrato laboral con reserva de puesto de trabajo durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución de la incapacidad permanente.	Art. 48.2 TRET	En caso de declaraciones IP Total para su profesión, no iniciada por el trabajador/a, tendrá derecho a reingresar en Adif en un puesto acorde a su discapacidad.
Suspensión por embarazo o lactancia.	Por imposibilidad de cambio de puesto compatible con la situación de embarazo o lactancia.	La suspensión finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.	Art. 48.7 TRET.	Art. 26 de Ley 31/1985 de Prevención de Riesgos Laborales.



Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Suspensión del contrato de trabajo.</p> <p>Suspensión por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.</p>	<p>Adoptantes, guardadores o acogedores.</p>	<p>Duración 16 semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida después de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o administrativa. La suspensión de estas semanas se podrá ejercitar a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.</p> <p>En caso de adopción internacional y sea necesario el traslado al país de origen del adoptado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción.</p> <p>En caso de discapacidad de hijo o hija adoptado, guardado o acogido tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. En casos de parto múltiple se ampliará por el mismo periodo por cada hija o hijo distinta a la del primero.</p>	<p>Art. 48.5 TRET.</p>	<p>La persona trabajadora, para el ejercicio de cualquiera de estos derechos, deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días.</p> <p>Cuando los adoptantes, guardadores o acogedores trabajen en la misma empresa, está podrá limitar el disfrute simultaneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivas por escrito.</p>
	<p>Suspensión por violencia de genero.</p>	<p>Victima</p>	<p>Duración máxima de seis meses, salvo por tutela judicial, el juez prorrogue por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.</p>	<p>Art. 48.8 TRET.</p>



4. Permisos y licencias no retribuidas.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Guarda legal	Cuidado directo de: Menor de 12 años. Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida. Familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 1/8 y un máximo de 1/2 de la duración de aquélla.	Art. 37.6 TRLET	
Reducciones de jornada.	Por interés particular.	Reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, en un 1/3 o la 1/2 de la duración de aquélla.	Art. 188.001 X CC RENFE	Quedará supeditada a las necesidades del servicio.  Deberá mantenerse a lo largo de un periodo mínimo de seis meses continuados, con garantía de retorno a la situación anterior, finalizado el período acordado.
	Por violencia de género.	Reducción de la jornada por ser víctima de violencia de género con disminución proporcional de la retribución.	Art. 37.8 TRLET	
Reproducción asistida.	Someterse a técnicas de reproducción asistida.	6 días naturales y consecutivos.	Cª 11 II CC Adif-Adif Av	No deben estar en situación de Incapacidad Temporal.

Licencias o permisos no retribuidos.



Licencias o permisos no retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Fallecimiento	Cónyuge o pareja de hecho.	Duración no superior a un mes.	Cª 11 II CC Adif- Adif Av	Adicional al permiso retribuido.
Licencias sin sueldo.	Por asuntos propios que no admiten demora.	De 1 a 5 días una vez al año, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren.	Art. 266 X CC RENFE.	Quedará supeditada a las necesidades del servicio. La petición se cursará con una antelación mínima de cinco días, a la fecha prevista para su disfrute, y la resolución, al menos, con 48h.
	Por interés personal y con una antigüedad mínima de dos años en la empresa.	De 6 a 90 días una vez al año natural, a disfrutar en una o varias veces.	Art. 267 X CC RENFE	Quedará supeditada a las necesidades del servicio. La resolución, dentro de los 15 días siguientes a la solicitud. No se descontará, a efectos de antigüedad ni vacaciones, salvo que se disfrute más de seis meses, de una o varias veces.
	Personal detenido sin que después sea condenado.	El tiempo que dure la privación de libertad.	Art. 477 X CC RENFE	Esta licencia no se computará a ningún efecto.
Excedencias.	Excedencia voluntaria por interés particular de personal fijo con un año, al menos, de antigüedad en la empresa.	La duración de esta situación será un mínimo de 1 año y un máximo de 5 años. A solicitud del trabajador se podrá prorrogar por igual periodo de tiempo, si una vez solicitado el reingreso no ingresará por falta de vacantes.	Art. 269 y ss X CC RENFE	Quedará supeditada a las necesidades del servicio, y deberá solicitar por escrito y concederse en los treinta días siguientes al de la presentación de la solicitud.



Licencias o permisos no retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
				<p>La concesión no exonera de las responsabilidades que deriven por faltas cometidas con anterioridad, aunque resulte de expediente posteriormente incoado.</p> <p>Los trabajadores que tengan pendiente de descuento de préstamo o anticipo no podrán solicitar la excedencia en tanto no cancelen su debido o garantía suficiente a juicio de la empresa para saldar la deuda pendiente.</p> <p>Tendrán derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya. También podrá cubrir vacantes de otras residencia y categorías. Preferencia absoluta frente a otros excedentes voluntarios, cuando la vacante se produzca en la misma localidad, servicio y categoría donde trabajaba. Obligación de pedir preferentemente vacante de su categoría y residencia.</p> <p>El derecho de reingreso esta supeditado a la inexistencia de exceso de personal que pueda desempeñar la vacante. El Adif no podrá contratar personal para el desempeño de vacante que solicite el excedente, aunque sea necesario reconvertirlo profesionalmente.</p> <p>Durante el tiempo de excedencia, quedarán suspendidos los títulos de transporte del excedente, familiares o en acogimiento y pareja de hecho.</p>



Licencias o permisos no retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
	Excedencia por cuidado de hijo/a. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.	<p>No superior a 3 años, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>El período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>Art. 46 III CUAGE Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta 5 años. El acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.</p>	<p>Art. 281 X CC RENFE</p> <p>Art. 46.3 TRET</p>	<p>El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p> <p>Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Podrán participar en convocatoria de movilidad, como si estuviera en activo.</p> <p>No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.</p>



Licencias o permisos no retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
	Por cuidado de cónyuge o Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Por un período máximo de 2 años. Art. 54.d) III CUAGE establece 3 años.	Art.46.3 TRET	Para su concesión debe existir que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
	Por violencia de género.	Funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.	Art. 54.e) III CUAGE	



Licencias o permisos no retribuidos.

Licencia o permiso por:	Motivo que da lugar al derecho	Duración	Normativa de aplicación	Anotaciones
Excedencias Forzosas.	Por nombramiento o elección a cargo del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia, Municipio, político o sindical.	Mientras que persista el ejercicio del cargo o deber público que la determine.	Art. 279 X CC RENFE	Se computará como servicio activo, salvo a los efectos de Seguridad Social.
	Por el cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal.			Al cesar desempeño cargo o deber deberá solicitar reingreso en los siguientes 30 días siguientes, y tendrá reingreso inmediato en la misma plaza, y si hubiera sido amortizada, en cualquier otra plaza de la mismo nivel salarial y residencia.  También podrán solicitar excedencia voluntaria con los mismos derechos.
	Por traslado del cónyuge o pareja de hecho que trabaje en la empresa.	Hasta que se produzca una plaza, a la que tendrá derecho que la empresa se la ofrezca.		Siempre que en la nueva residencia no exista un puesto o similar categoría profesional al que viniera desempeñando.  El tiempo de esta excedencia no se computará a ningún efecto.

**5. Acrónimos y siglas:**

- **ET:** Estatuto de los Trabajadores.
- **TRET:** Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- **EBEP:** Estatuto Básico del Empleado Público,
- **TREBEP:** Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **CUAGE:** Convenio Único de la Administración General del Estado.

