



Estación Sant Antoni  
Telf: 932987326-932148241

www.metrougt.com  
Telf. Interno: 87326-88241

e-mail: ugtmetro@tmb.cat  
Emergencias: 669873000

## La mala gestión del Aplicativo

E  
L

Desde ya hace demasiado tiempo los AAC's están sufriendo la mala gestión de la Empresa respecto al aplicativo, cuyo resultado es la acumulación de horas de conducción y de maniobras, pervirtiendo el NMO hasta extremos intolerables. Cada vez son más las horas continuadas de conducción, superando en muchos casos lo establecido en la normativa. También es cada vez más común que las maniobras se alarguen, haciendo oídos sordos a las recomendaciones del Servicio de Prevención. Una situación que nadie desde la Dirección, tiene el más mínimo interés en solucionar, demostrando lo poco que les preocupan las condiciones laborales de los trabajadores/as.

M  
E  
T  
R  
O

Una actitud que desde UGT y el Comité de Empresa venimos denunciando desde hace ya mucho tiempo. Desde denuncias a Inspección de Trabajo a escritos a Relaciones Laborales y a las gerencias, toda una serie de acciones para intentar poner coto a una situación que empieza a ser insostenible para los AAC's. Todo han sido excusas de mal pagador para pasar de todo y no poner algún remedio a este despropósito. Hay que reconocerles la variedad en las justificaciones, alguna tan variopinta y otras tan veteranas, y no está de más repasar algunas de las más habituales:

**-Falta de personal:** es cierto que hay menos personal de base (AAC's, MOTI's, Op. de mantenimiento, CTO's, etc.), pero también es cierto que se ha incrementado la estructura de mando y de directivos. Por lo que si es por falta de personal, el problema tiene fácil solución, contratar a más AAC' y descargar las estructuras de las gerencias, y de muchos departamentos de Zona Franca que no dan precisamente ejemplo de austeridad. Seguramente el ciudadano lo agradecería.

**-AAC's que no conducen:** es una de las excusas de las más recurridas para culpabilizar de todos los males desde la creación del NMO. Desde luego siempre ha sido una falacia pero hay que recordar que en estos momentos es cuando menos personal no habilitado hay. De todos modos como nos consta a todos, gran parte de los AAC's no habilitado, lo son por dejadez y pasotismo de las gerencias, pues muchos de ellos llevan esperando sin ningún éxito las indicaciones precisas para habilitarse.

**-Servicios de MOTI's:** la reducción del número de MOTI's en los últimos años y el mantenimiento de servicios en la petición provoca que, según la Empresa, la gestión de las horas de conducción sea mucho más complicada y se carguen de manera más injusta. Hemos de recordar que en su momento el Comité propuso ir adaptando periódicamente el número de servicios de MOTI's al nº de éstos, y la respuesta de la Dirección fue la de reventar el acuerdo y provocar la demanda judicial. Resultado: se mantuvo el nº de servicios de 2006 gracias a una sentencia judicial. Por lo cual, si en algo incide esta cuestión, la culpabilidad tiene nombre, y no es la de los trabajadores.



**-Bajas por enfermedad:** quizás sea la justificación comodín, vale para todo. Pero hay que recordar 2 cuestiones. En primer lugar los porcentajes de bajas temporales han bajado significativamente en estos últimos años, por lo cual su posible incidencia en las horas de conducción es bastante menor que la que podría haber tiempo atrás. En segundo lugar, habría que analizar el por qué de muchas de estas bajas. Igual nos sorprendemos y vemos que un gran número son provocadas por la presión y el estrés que sufren muchos trabajadores/as debido, entre otras cosas, a las horas de conducción, traslados, maniobras, retrasos, etc. Estamos seguros que si la gestión del NMO fuera diferente las bajas se reducirían aún más que lo que se han reducido últimamente.

Estos planteamientos, aunque no son los únicos, sí son lo que más habitualmente pone la Empresa para justificar la acumulación de horas de conducción. Pero como ya hemos mencionado está en su mano el solucionarlo. Por un lado contratando más personal para la conducción de trenes. Siendo conscientes como somos todos del momento en el que estamos, las necesidades cada vez aprietan más, y viendo como en otros sitios se las gastan (nunca mejor dicho), y no se están de seguir incrementando sus “equipos” a fuerza de convocatorias y manteniendo estructuras de mando poco justificables. Es de necios seguir negando la contratación de más AAC’s.

Tampoco nos creemos que todo lo que salga del D-3 sea “palabra de Dios” y no se pueda retocar para impedir los desajustes que hay. No es creíble que alguien en la gran estructura de las Gerencias y de la Operativa no pueda revisar y cambiar todos aquellos casos que provocan situaciones de horas y horas de conducción, traslados y maniobras. Y no nos lo creemos, cuando vemos que alguien le ha puesto voluntad y mira por el bien de los AAC’s, es posible solucionar la gran mayoría de las incidencias que provoca el aplicativo. Todos sabemos casos en lo que esto es así.

Pero ya conocemos como funcionan algunos en Metro, prefieren joder a los curritos/as por tal de no dar su brazo a torcer y seguir con la ley del mínimo esfuerzo. Y quien se mueva de la foto, garrotazo que te crío. Y ejemplos todos tenemos en mente, O NO??

## Petición CTO’s

A principios del próximo año debe entrar en vigor una nueva petición de servicios para el colectivo de CTO’s. En la anterior petición se ubicaron la mayoría de las fiestas y RJ, dejando muy pocas de libre designación, hubieron errores de escalafón y se hizo un dudoso reparto de suplentes, basado en cubrir necesidades que no quedaron muy claras.

Finalmente, la asignación se tuvo que tirar para atrás, provocando una nueva petición y el movimiento de algunos compañeros.

A la vista de esta experiencia y las perspectivas que se vislumbran, sería razonable pensar que para la próxima petición se buscaría solventar carencias de cobertura y pulir fallos cometidos...Pero no parece que vayan por ahí los tiros.

Para empezar, no se han cubierto vacantes generadas por la creación de RTG’s (es la condición que la empresa puso a los ROT para crear la categoría) ni algunas promociones (por ejemplo, 2 en relevo de L3). Y para dentro de 2 años, uno menos de los que dura la petición, se habrán jubilado 14 cto’s.

A fecha de hoy no comentan nada de lo que están planteando y ni si van a solucionar los problemas de la categoría, ni si van a cubrir las vacantes que hay y que habrá. De cuando en cuando suenan ocurrencias como que bajarán al CTO del panel de estaciones a la línea, que se



modificarán horarios para que los turnos se estiren y la noche se cubra con menos plazas, ...CHAPUZAS Y MÁS CHAPUZAS, que no pretenden otra cosa que seguir denigrando a la categoría. Y luego se encontrarán con que ni pueden cubrir con regularidad los puestos fijos de panel, ni tienen gente para un evento, que si “cámbiate la fiesta” o que “si no miras por el servicio, luego te bajará la valoración” (ella solita, yo no toco nada...).

En CCM hay días que quedan sillas vacías y tampoco se preocupa nadie de reorganizar el servicio. Se da por sentado que los demás cogerán las llamadas de las otras líneas, incluidos descansos de operador de circulación, cuando no se han preocupado ni tan siquiera de saber quien está habilitado a cada línea con los cambios de sistemas de seguridad que se han producido. Por que esos problemas los tiene que solventar la otra parte (las Gerencias según el CCM, el CCM según las gerencias...).

Y en esas estamos, que para cuando se publique la petición, se discuta el modelo y pongan sobre la mesa alternativas que empeoren todavía más la situación en las que nos encontramos, quizás habrán pasado unos cuantos meses más sin abordar los problemas reales de la categoría.

Faltan CTO's para cubrir los puestos, debido a que cada vez hay más vacantes. Formarán o volverán a habilitar gente (ya lo están haciendo) al CCM, forzando hasta el extremo determinadas situaciones y a personas que muy a pesar, no estén suficientemente preparados para ello. Luego, al cabo de días, semanas o meses, se monta un lío y los inhabilitan.

Faltan CTO's para cubrir eventos, y usan otras categorías para dar “apoyo”, cobrar una prima y unas horas extras por venir fuera de su horario. Eso sí, ni se aumenta la plantilla y se prohíbe pagar horas extras a la plantilla de base (aac, motoristas, ctos o operarios de mantenimiento, etc.).

Hay que ponerse serios porque nos va en ello las condiciones de trabajo. NOS VA EN ELLO LA CATEGORÍA ENTERA.

Cada parche, cada arreglo, cada ñapa, nos aleja más de las responsabilidades que después nos VAN A EXIGIR. Y nos aleja tanto, que ya ni vemos la luz de lo que un día era una categoría seria. Y cuando los mandos intermedios seamos más intermedios que mandos, será muy tarde para arreglar nada.

## ¿QUÉ PASA CON ROPA AZUL?

En los últimos meses estamos viviendo una paralización de las relaciones laborales con la empresa en todos los ámbitos, pero donde se ha enconado más, ha sido en las secciones de ropa azul. ¿Por qué? no lo sabemos, pero los que hemos asistido a las últimas reuniones con la empresa hemos constatado un cambio de actitud por parte de la RD con la radicalización de sus posturas y no querer negociar nada de nada. Temas pendiente que teníamos avanzados se han paralizado y otros que se han ido planteando, ni se han hablado.

Uno de los temas paralizados son los diferentes procesos abiertos en distintas secciones en las que se buscaba un cambio en la asignación de las vacaciones, dejando atrás el sistema veterano de la antigüedad y pasando a un sistema de rotación, alternancia en la petición.



En la sección de obras que fue la primera en pedir el cambio, después de una reunión, solo quedaban unos flecos para firmar el acuerdo, y en esta situación estamos desde el año pasado, esperando a que alguien dé el visto bueno y poder cambiar el sistema. En situación parecida se encuentran las secciones de electrificación, revisión y puerta cocheras, que después de aprobar la propuesta por los trabajadores, se llevaron a la RD y seguimos esperando a que alguien diga algo.

La paralización de todos los temas mencionados más algún otro que se ha ido añadiendo, se produjo después que en la última reunión previa a Navidad, la RD nos chantajeara con que no iba a hablar de ningún problema de Ropa Azul si no se aprobaba el ya famoso "Proyecto Lean". Como ya todos sabemos, la RD quería que aprobáramos un proyecto en el que rehusaron nuestra colaboración y la de los trabajadores.

Esto solo demuestra la incapacidad de la dirección de ropa azul para resolver los problemas que se generan y no contentos con ello están forzando la situación con medidas regresivas en el tema de Rj's, mini períodos, puentes, forzando la situación con la petición de vacaciones. Petición que el año pasado dejaron realizar de una manera, y ahora lo han liado para que no se pueda hacer, y así dar otra vuelta de tuerca aunando más en el cabreo de los trabajadores.

Desde esta sección sindical queremos advertir de que no es bueno tensar tanto la cuerda y forzar tanto la situación, ya que problemas cotidianos que otras veces se resolvían rápidamente, ahora se están enconando y están provocando la radicalización de posturas. Queremos invitar a la RD a que reconsidere la situación y que vuelvan las reuniones para resolver todos los frentes abiertos, ya que desde la dirección del departamento de las personas siempre se ha puesto de ejemplo a Ropa Azul a la hora de resolver los problemas de una manera rápida y ágil.

## **Preguntas frecuentes sobre los permisos de maternidad y de paternidad**

El Servicio de consultas jurídicas sobre discriminación por razón de sexo e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, enmarcado en el Proyecto ARTEMISA, que UGT gestiona desde el año 2003, ha constatado que la mayor preocupación de las personas que han hecho uso de este servicio es el ejercicio de los derechos relacionados con la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo además, la principal dificultad que perciben las mujeres trabajadoras para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Con el objetivo difundir los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras se crea la Guía de consultas más frecuentes UGT - Proyecto ARTEMISA ([www.ugt.es/Mujer/artemisa/artemisa2013\\_Nuevo\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Mujer/artemisa/artemisa2013_Nuevo_UGT.pdf)) que utilizando las preguntas que llegan al Servicio Jurídico pretende dar respuesta a todo lo que las trabajadoras y trabajadores deben saber sobre:

- Permisos de maternidad y de paternidad.
- Permiso de lactancia.
- Reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y familiares, y por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.
- Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares.



- Permisos para cuidados de familiares enfermos.
- Otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Las preguntas más frecuentes relacionadas con la maternidad y la paternidad a las que se responde en la guía son las siguientes:

### **Estoy embarazada ¿Cuándo tengo que comunicar a la empresa mi embarazo?**

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Pero si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos. Del mismo modo se ha de comunicar si solicitamos el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

No obstante, no es conveniente comunicarlo con carácter previo al inicio de la relación laboral o en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo.

### **Si estoy embarazada, ¿tengo derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?**

Sí. En caso de embarazo puedes acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias. Recuerda pedir siempre el justificante médico.

### **Tengo que hacerme la prueba de la Amniocentesis, y me dice mi médico que tengo que guardar dos días de reposo ¿Tengo que solicitar la baja médica?**

Debes comunicarlo a la empresa y si te ponen algún tipo de problema, tienes que solicitar la baja a tu médico de la Seguridad Social.

### **Tengo problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de mi trabajo ¿Qué debo hacer?**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en caso de riesgo durante el embarazo, la empresa:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja (suspensión del contrato) por "riesgo durante el embarazo" mientras exista el mismo.

### **Estoy de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?**

Durante este periodo de baja, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica, equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. La gestión y pago de la prestación económica corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga la cobertura de los riesgos profesionales.



**Recuerda:** no es lo mismo riesgo por embarazo que embarazo de riesgo. Si la causa de tus problemas de salud con el embarazo no la origina tu trabajo, no puedes acceder a esta prestación y tendrás que solicitar una baja médica de incapacidad temporal por contingencias comunes.

### **¿Cuál es la duración del permiso de maternidad?**

La duración del permiso o baja maternal es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio). En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, se distinguen dos supuestos:

- Menores de 6 años, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo/a a partir del segundo/a. El periodo se contabiliza a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento provisional o definitivo, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.
- Menores a partir de 6 años, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas en los siguientes casos:
  - Menores con discapacidad
  - Menores con especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más, en total 18 semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### **En caso de fallecimiento de la madre ¿puede el padre disfrutar el permiso de maternidad?**

Sí. En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor) podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.

### **En caso de fallecimiento del bebé ¿la madre tiene derecho al permiso de maternidad?**

En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso/baja de maternidad, como si este no se hubiera producido. No obstante, una vez transcurridas las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio), la madre puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea.

### **¿Cuándo puedo solicitar el permiso de maternidad? ¿Antes o después del parto?**

Se puede solicitar cuando se prefiera, siempre que 6 semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto para la recuperación de la salud de la madre.



## ¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso de maternidad?

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario quitando los conceptos no cotizables).

La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

## ¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por maternidad?

Podrían cobrar esta prestación las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, dados de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

- No se exige periodo mínimo de cotización, si la trabajadora tiene menos de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
- Si tiene entre 21 y 26 años, se le exigen 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso/ baja maternal o si acredita 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.
- Si la trabajadora es mayor de 26 años, se le exigen como mínimo 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso/baja maternal o si acredita 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

## ¿Que se considera "situación asimilada al alta" para tener derecho a la prestación por maternidad?

Para acceder a la prestación económica por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta:

- La situación legal de desempleo total por la que se percibe prestación contributiva.
- Los tres primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as (los dos primeros años para las excedencias iniciadas antes 1-1-2013) y el primer año de excedencia por cuidado de familiares.
- El traslado del/a trabajador/a por la empresa, fuera de territorio nacional.
- Tras una excedencia forzosa, el mes siguiente al cese en cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal. Las situaciones que reglamentariamente se determinen.
- Las situaciones que reglamentariamente se determinen.

## En caso de parto, si la madre es trabajadora por cuenta ajena o está en situación asimilada al alta, pero no reúne los periodos mínimos de cotización exigidos, ¿puede cobrar algún tipo de prestación económica?

Si, en ese caso, la trabajadora tendrá derecho a un subsidio especial, cuya cuantía es igual al 100% del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples) vigente en cada momento, durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto. La duración de esta prestación se ampliará durante 14 días más, si el nacimiento se produce en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple o cuando el bebé o la madre estén afectados de una discapacidad superior al 65%.



**En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de baja de maternidad de 16 semanas, ¿se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones?**

No, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso de maternidad, al finalizar las 16 semanas de maternidad aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

**¿Tiene derecho el padre a disfrutar el permiso de maternidad?**

Por supuesto. En caso de parto, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (o el otro progenitor) puede hacer uso de parte o de todo el permiso/baja maternal, siempre que ambos trabajen. Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pero siempre ininterrumpidamente. Podrá ser a jornada completa o parcial, también a voluntad de la trabajadora. En los casos de adopción y acogimiento, cuando ambos progenitores (padre y madre) trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas entre los dos progenitores.

**Si el padre disfruta el permiso de maternidad ¿cuánto cobraría?**

Si el padre (o el otro progenitor) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% de su base reguladora por contingencia común (suele ser el 100% del salario).

Al igual que para la madre, la prestación corre a cargo de la Seguridad Social.

**¿Cuántos días de permiso tiene el padre por nacimiento de un hijo o hija?**

Según el Estatuto de los Trabajadores el padre podrá disfrutar de 2 días en caso de nacimiento de un hijo o hija. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso es retribuido por la empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días de permiso por nacimiento.

Este permiso no debe confundirse con el permiso de paternidad retribuido por la Seguridad Social.

**¿Tiene derecho el padre a algún permiso por paternidad independiente del permiso de maternidad?**

Si, el padre (o el otro progenitor) tiene derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo.

Recuerda: este permiso es independiente del permiso por nacimiento de hijo o hija y del permiso de maternidad (compartido); y es compatible con el disfrute de ambos, es decir, se sumaría a los anteriores.





### **¿En el supuesto de parto, quien puede disfrutar el permiso de paternidad y cuándo?**

En el caso de parto, este permiso corresponde exclusivamente al padre (u otro progenitor), y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado este. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer uso de este derecho, con la debida antelación.

Recuerda: al permiso de paternidad hay que sumarle el permiso por nacimiento de hijo o hija.

### **En el supuesto de parto, si el padre u otro progenitor no desea disfrutar el permiso por paternidad, ¿puede disfrutarlo la madre?**

No, este permiso es un derecho del padre (u otro progenitor) únicamente, por tanto la madre no puede hacer uso de él. Si el padre declinara hacer uso del mismo, el derecho se pierde.

### **¿En el caso de adopción y/o acogimiento, quien puede disfrutar el permiso de paternidad y cuándo?**

En el caso de adopción y/o acogimiento provisional o permanente, este permiso corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el permiso de maternidad haya sido disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores (padre o madre), el permiso de paternidad tendrá que ser disfrutado por el otro progenitor, comunicando a la empresa con la debida antelación, que se va a hacer uso de este derecho.

Este permiso podrá disfrutarse durante el periodo comprendido desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar éste.

### **¿Cuáles son los requisitos para cobrar el permiso de paternidad?**

Se tiene que estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Cuánto va a cobrar el padre durante el permiso de paternidad?

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes. La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por maternidad.

Recuerda: la base reguladora por contingencias comunes es el salario del trabajador salvo los conceptos no cotizables como transporte o dietas. Tampoco se computan las horas extraordinarias.

### **En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con el permiso de paternidad ¿se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones?**

No, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la disfrute del permiso de paternidad aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

**El pasado 18 de junio se constituyó la ATC (Agrupación Técnicos y Cuadros) con los afiliados/as de UGT, en la que se eligió una Coordinadora que pondrá en marcha el proyecto de la ATC de la UGT de Catalunya en Metro.**