

CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES SECTOR DE AGROALIMENTACIÓN

REVISIÓN: PERMISOS Y LICENCIAS

ÍNDICE

1) ACUICULTURA MARINA.....	pág. 2
2) INDUSTRIA AZUCARERA.....	pág. 7
3) FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES.....	pág. 11
4) CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE MARISCO Y PESCADO.....	pág. 15
5) ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE ARROZ.....	pág. 20
6) GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES.....	pág. 26
7) INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA.....	pág. 30
8) INDUSTRIAS CÁRNICAS.....	pág. 33
9) INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADA.....	pág. 38
10) INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS.....	pág. 42
11) INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DE ARROZ.....	pág. 47
12) INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS.....	pág. 54
13) INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES.....	pág. 59
14) INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS.....	pág. 63
15) MATADEROS DE AVES Y CONEJOS.....	pág. 66

1) ACUICULTURA MARINA (2021 - 2022)

Artículo 37. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, y desde que ocurra el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

1. Matrimonio o constitución de pareja de hecho acreditada, derivándose las mismas relaciones de afinidad: 15 días naturales, aplicándose de acuerdo con lo estipulado por la ley.

2. Nacimiento de hijo/a o adopción legal o acogimiento (**Ampliación:** Supuestos de nacimiento, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con art. 48.4 y 48.5 ET): se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del TRET establecido en 16 semanas.

3. Accidente o enfermedad grave, como hecho causante, con hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, fallecimiento de cónyuge y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: ~~3 días y 2 más (ambos naturales)~~ si se produce a una distancia superior a 100 km de su residencia. Y por los mismos hechos y circunstancias para los de 2.º grado de consanguinidad o afinidad: ~~2 días naturales~~ y si se produce a una distancia superior a 100 km de su residencia ~~2 días naturales más~~. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Actualización: El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Corrección: Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos, excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones.

La licencia podrá disfrutarse de forma interrumpida previa comunicación anticipada al menos en 24 horas y por el periodo que dure el hecho causante mediante justificación hospitalaria o médica de la Servicio Público de Salud. En los casos que deban desplazarse fuera de España, y de tener derecho a vacaciones por disfrutar, podrá solicitar hasta 30 días naturales de vacaciones acumulado al permiso que tenga en derecho.

4. Asistencia a consulta médica: el tiempo necesario, siempre que sea debidamente justificado. Previéndose dos horas para consulta de la misma localidad del centro de trabajo, tres horas en otra localidad y cuatro si se trata de asistencia a

dos o más consultas médicas continuadas. Como norma general a todas las consultas médicas anteriormente mencionadas, los tiempos señalados son referidos a consultas de los Servicios Públicos de Salud.

5. Exámenes: el tiempo necesario si se diera las condiciones exigibles en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **Valoración jurídica:** Se recomienda incluir y desarrollar en el contenido del convenio colectivo el art. 23 ET, relativo a las licencias por estudios.

6. Traslado de domicilio: 2 días naturales siempre que sea debidamente justificado, para todas las personas acogidas al presente convenio. **Valoración jurídica:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

7. Cumplimientos inexcusables de deberes públicos: el tiempo imprescindible, debidamente acreditado según disposiciones vigentes. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Acompañamiento: Se establecen 8 horas anuales a partir del año 2019 de permiso retribuido, que podrán ser fraccionadas si fuera necesario, debiéndose tomar por el tiempo imprescindible, y únicamente para acompañamiento a Servicios Públicos de Salud de cónyuge o familiar de primer grado debidamente justificado. En el caso de que ambos cónyuges trabajasen, perteneciendo a la misma empresa, se repartirían el acompañamiento, no siendo coincidente el derecho de ambos.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

10. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del

cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

12. Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entendiendo también dentro de ésta la diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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. **Ampliación:** Junto a lo aquí recogido, de acuerdo con el art. 37.6 ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas

trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación, además, de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el penúltimo párrafo del art. 37.6 ET.

13. La persona trabajadora víctima de violencia de género (**Ampliación:** Supuestos de víctimas de violencia de género y de víctimas de terrorismo, en virtud de art. 37.8 ET) tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En los términos establecidos en el artículo 37.8 ET. **Ampliación:** Además, conforme al art. 37.8 ET, víctimas de terrorismo y víctimas de violencia de género también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Normas a seguir en caso de ausencia del centro de trabajo:

1. Normas generales:

a) Toda ausencia debe ser comunicada con anterioridad, salvo imposibilidad justificada o causa de fuerza mayor.

b) Su petición debe constar por escrito.

c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente, exceptuando aquellas ausencias que a tenor de la Legislación Vigente no requieran justificación.

2. Visitas médicas: En el caso de salidas al médico, la empresa abonará el tiempo imprescindible en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo según lo dispuesto en el artículo 37 del V Convenio Colectivo para la Acuicultura. Para su abonó será ~~perceptivo~~ **preceptivo** que el justificante este firmado y fechado por el médico, con indicación de la hora en caso de superar los límites previstos en el artículo 37 o en su defecto fechado y sellado por el servicio de admisión del centro médico, hospitalario o de salud de los Servicios Públicos de Salud. En el caso de otros justificantes, solo serán admitidos los impresos por el servicio de admisión de la Seguridad Social. Será rechazado como justificante la citación de consulta u otro similar.

Artículo 38. Permisos no retribuidos.

Se podrá disfrutar de permiso sin sueldo de duración máxima de 30 días naturales en los casos debidamente justificados por la persona interesada, mediante notificación escrita con una antelación mínima de cinco días laborales a su jefe inmediato o dirección de la empresa.

Como excepción, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Un día natural por fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad o afinidad, de ambos cónyuges.

b) Un día más de los recogidos en el punto 3 del artículo 37 por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2) INDUSTRIA AZUCARERA (2021 - 2023)

Acuerdo 43 - Permiso por nacimiento y cuidado del menor, adopción y acogimiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a los correspondientes permisos que, por razón de nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento establezcan el estatuto de los trabajadores y la normativa específica que les sean de aplicación.

Acuerdo 44 - Permisos retribuidos y reducción de jornada.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que establece la ley.

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

A) Quince días naturales en caso de matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

B) En el caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor del cónyuge o hijos no emancipados, el permiso será de hasta cinco días, pudiendo solicitar la persona trabajadora en este caso, un permiso no retribuido por el tiempo que dure el internamiento.

C) Dos días siendo el segundo hábil por el nacimiento de hijo. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equipará para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Asimismo, ~~dos días~~ por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, con internamiento en clínica o intervención quirúrgica mayor, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta el

segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, a distinta localidad, el plazo será de ~~cuatro días~~. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

En caso de hospitalización, el permiso podrá solicitarse durante toda la vigencia del hecho causante del presente permiso retribuido, de tal forma que podrán solicitarse días alternos hasta el máximo legal o en cualquier momento posterior al inicio de la hospitalización, siendo suficiente para justificarlo el parte de ingreso/hospitalización emitido por la institución sanitaria y en el cual se especifique que el permiso disfrutado está incluido dentro del periodo de dicha hospitalización.

Por el tiempo indispensable dentro de una jornada laboral para acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad que necesite ser asistido en una consulta médica, siempre y cuando esté debidamente acreditada la necesidad de ir acompañado.

D) En el supuesto de traslado de domicilio habitual el permiso será de dos días.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

F) Los trabajadores, hombres o mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

La mujer o el hombre por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas, según el plan de igualdad que elaboren las empresas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. En el caso de que dos personas trabajadoras de la misma empresa pretendan ejercer simultáneamente el derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

G) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de jornada con reducción proporcional de salario, según lo establecido por la ley. El mismo derecho le corresponderá a quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. **Ampliación:** Junto a lo aquí recogido, según establece el art. 37.6 ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

H) La trabajadora víctima de violencia de género (**Ampliación:** Según el art. 37.8 ET, además de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, también se incluyen las personas trabajadoras víctimas del terrorismo) tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, conforme a lo dispuesto legalmente. **Ampliación:** Además, conforme al art. 37.8 ET, víctimas de terrorismo y víctimas de violencia de género también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido.

I) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En todos los casos se exigirá justificante que acredite fehacientemente el motivo de la ausencia. A los efectos de lo establecido en este acuerdo se entenderá por desplazamiento a «distinta localidad» aquella que diste del domicilio de la persona trabajadora más de 150 kilómetros.

Los días de permiso serán siempre naturales, excepto para lo establecido en el supuesto de nacimiento de hijo/a, y la interpretación de los conceptos «intervención

quirúrgica mayor» y «menor» se hará en función de la necesidad o no, respectivamente, del internamiento en clínica que sea superior o no a cuarenta y ocho horas. En relación al inicio de los permisos, se estará a los criterios legal y jurisprudencialmente establecidos. **Valoración jurídica:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Acuerdo 45 - Licencias por estudios.

La empresa que tenga a su servicio personas trabajadoras que realicen estudios en centros de enseñanza oficiales o reconocidos por el ministerio de educación y ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de lo dispuesto en la ley general de educación, otorgará a las mismas, con derecho a retribución, los permisos necesarios por el tiempo indispensable, debidamente justificado, para concurrir a exámenes parciales y finales.

Igualmente, las personas trabajadoras que realicen estudios en los centros mencionados podrán optar a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales.

Acuerdo 46 - Permisos no retribuidos.

Las empresas concederán al personal las licencias sin retribución que soliciten, siempre que no excedan de treinta días al año, 10 de los cuales deberán ser consecutivos.

3) FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES (2022 - 2025)

Artículo 35. Licencias.

La regulación de esta materia se efectuará según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo con derecho a percibo de salario, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio (~~no afectará a las parejas de hecho estables~~). **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

b) ~~Des días~~ por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos permisos se ampliarán a ~~cuatro días~~ cuando el hecho se produzca fuera de la localidad y el desplazamiento exija al trabajador más de media jornada en cada viaje de ida y vuelta en medio de transporte normal. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación

de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Por nacimiento de hijos: Tres días. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico por razones de enfermedad, durante la jornada de trabajo, la Empresa abonará el importe de un máximo de veinte horas anuales. En los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera o médico de familia se podrán utilizar un máximo de cuatro horas diarias y en los casos de consulta al médico especialista de la Seguridad Social se podrá utilizar el tiempo necesario, siempre con el límite de horas establecidas en este apartado.

g) En caso de cirugía ambulatoria mayor que no requiera hospitalización (es decir permanencia en el hospital por menos de 24 horas) ni reposo domiciliario se concederá ~~una jornada de trabajo~~ coincidente con la de la intervención para el caso de padres, cónyuges e hijos. En caso de que en este supuesto coincidan en la empresa varios parientes por razón de parentesco sólo uno de ellos podrá disfrutar la licencia. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de cinco días laborables, según dispone el art. 37.3.b) ET.

h) El personal afectado por este convenio tendrá derecho, por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, a acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas. **Ampliación:** Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, ~~pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.~~ **Actualización:** La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Artículo 36. Para estudios.

Los trabajadores que deban presentarse a examen como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad y justificada en debida forma la asistencia al mismo, y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor, a los que el trabajador debe concurrir para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquella en que presta sus servicios.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 37. Licencias sin sueldo.

1. El personal que lleve un mínimo de dos años de servicios en una empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

2. ~~El personal fijo discontinuo que haya consolidado un mínimo de un bienio al servicio de una empresa y que en el año anterior haya trabajado un mínimo de 180 días efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a treinta y le será concedida dentro de los treinta días siguientes, en función de las necesidades del servicio y previa justificación adecuada de las razones de su petición.~~ **Valoración jurídica:** Aunque la negociación colectiva se encarga libremente de la regulación de las licencias y permisos no retribuidos, esta cláusula puede suponer un trato diferenciado a un colectivo de trabajadores fijos discontinuos que puede ser discriminatorio, por lo que se recomienda no incluirlo en el contenido del convenio colectivo.

En los dos supuestos previstos en este artículo la empresa podrá excluir los períodos de máxima actividad. Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida. ~~La empresa extenderá la baja del trabajador afectado a la Seguridad Social.~~ **Valoración jurídica:** Si se produce la baja del trabajador en la Seguridad Social no se trata de un permiso o licencia no retribuida sino de una suspensión del contrato de trabajo, tratándose, por tanto, de una excedencia, por lo que debería ser calificada como tal.

Artículo 38. Antigüedad en licencias.

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses dentro del año. En tales supuestos, deberá deducirse a todos los efectos, el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

4) CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO (2021 - 2024)

Artículo 17. Licencias.

Las empresas encuadradas en el presente convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:

a) Matrimonio o Pareja de Hecho del trabajador/a: Quince días naturales. Para las parejas de hecho, sólo se podrá disfrutar de una única licencia bajo este epígrafe con la misma persona. No cabe la aplicación de esta licencia si con posterioridad a haberla disfrutado por pareja de hecho registrada públicamente con una persona se contrajera matrimonio con la misma persona.

b) Cinco días ~~naturales~~ en los casos de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica y demás casos que requieran hospitalización necesaria de padres, cónyuge, e hijos (primer grado de consanguineidad); esta licencia de cinco días y en los mismos casos, será aplicable a hermanos si viven bajo el mismo techo del productor. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Corrección: Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones.

Asimismo, en caso de nacimiento de un hijo la licencia tendrá la misma amplitud. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6

semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

~~No obstante, el trabajador/a podrá optar por una licencia de 3 días laborables en vez de los 5 días naturales continuos.~~

~~La licencia a que hace referencia este apartado será de aplicación en toda su extensión en el supuesto que el hecho causante que la motiva tenga una duración igual o superior a 5 días naturales, o bien a 3 días laborables para el supuesto de optar al mismo en caso de hospitalización, ya que en caso contrario tendrá la duración del ingreso u hospitalización.~~

La cesárea se considerará a todos los efectos como intervención quirúrgica.

c) ~~Des días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado b).~~ **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

d) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Cinco días ~~naturales~~. **Valoración jurídica:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

e) Muerte de familiares políticos del mismo grado, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: ~~De dos días naturales~~ si el fallecimiento se produjese en la propia provincia, o cuatro días naturales si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

f) Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: Por el tiempo indispensable. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Cambio de domicilio: Un día ~~natural~~. **Corrección:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido que estén reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones.

h) Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: Un día natural.

i) Los/Las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación:** En virtud del art. 37.4 ET, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercieran este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

Quien ejerza ese derecho podrá sustituirlo por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral. **Ampliación:** En virtud del art. 37.4 ET, la reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

j) El abono por las empresas del 50 % de los cinco primeros días de incapacidad laboral temporal en la primera baja del año que de forma individual padezca el trabajador (20 horas), será extensiva a la asistencia a consulta médica incluyendo el acompañamiento al médico de hijos en edad pediátrica o padre/madre dependiente a su cargo. Se producirá el agotamiento en uno u otro caso, según la utilización de la disponibilidad, y todo ello a opción del trabajador de forma justificada. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa solicitan el permiso citado en este apartado por asistencia a la misma consulta médica por el mismo hecho causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización de la empresa.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Para todos los casos en los que se viene haciendo referencia a cónyuge, ha de interpretarse como la persona que conviva con el trabajador y que este acredite de

forma fehaciente e indubitable a través de certificación expedida por los Registros Administrativos correspondientes.

En los supuestos previstos en los apartados a), b), c), d) y e) (**Corrección: y también para el apartado g)**), si los hechos causantes se producen una vez finalizada la jornada laboral o en día no laborable, la licencia comenzaría a disfrutarse inmediatamente al día laborable siguiente según la jurisprudencia vigente.

La licencia de cinco días naturales considerada en el apartado b) anterior, podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico el cual será exigido cada siete días, siendo el primero en modelo oficial, y con cargo a la empresa, y los sucesivos, en modelo no oficial, a cargo del trabajador/a.

En ningún caso el tiempo concedido en concepto de licencia podrá ser descontado del período de vacaciones que corresponda al trabajador/a.

Las licencias concedidas a los representantes sindicales serán abonadas al cien por ciento de sus retribuciones, estimando el promedio de los últimos treinta días. Para el resto de las licencias se abonarán todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género y otras similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y los previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, u otros de aplicación.

5) ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN (2022 - 2024)

Artículo 23. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación a la empresa, con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias.

a) Con abono íntegro del salario real:

– Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, padres políticos, descendientes o hermanos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.

– ~~Tres días laborables~~ en caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad. Se podrán utilizar flexiblemente estos días, siempre que exista acuerdo entre trabajador y empresa y en un plazo máximo de quince días para su utilización desde la fecha en que se produjo el hecho causante y siempre y cuando el hecho persista.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

– Dos días en caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica

sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

– Tres días laborables en caso de parto de cónyuge o pareja de hecho, adopción y guarda con fines de adopción. Este permiso queda anulado salvo para aquellas personas trabajadoras que no tengan suficientes días de cotización para acceder a la prestación actual. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

– Dos días laborables por mudanza de domicilio.

Los apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen a una distancia mayor de 25 Km fuera de la localidad del trabajador.

– ~~Dos días~~ por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

– Un día laboral al año para el acompañamiento a personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

– De conformidad con el artículo 27.2 del presente convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de estas dos semanas, corresponde una a cada progenitor. ~~Esta suspensión es independiente de los tres días laborales contenidos en el presente artículo.~~

– El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Ampliación: Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la 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 los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. **Ampliación:** En el presente permiso retribuido, según establece el art. 37.5 ET, los trabajadores, además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

– Quince días laborables por matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET. Todas las licencias referidas anteriormente, serán aplicables a las parejas de hecho.

– Asistencia al médico: La persona trabajadora dispondrá de hasta un máximo de dieciocho horas anuales, debidamente justificadas, para asistencia al médico de cabecera o médico especialista, por el tiempo indispensable y justificándolo mediante la entrega del parte oficial del facultativo correspondiente. En el supuesto que exista este tipo de permiso en una empresa a título individual o colectivo, prevalecerán las condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora en este tipo de permisos.

b) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que medie una oportuna y previa comunicación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo, y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque. En caso de pertenencia a un jurado popular no será de aplicación la limitación temporal recogida en el presente artículo. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

c) Asimismo, se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparecencia como testigo ante los Juzgados, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales efectos.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

Se considerarán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

a) La persona trabajadora que lo solicite podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 15 días ininterrumpidos, ~~causando baja en seguridad social~~, para asistencia a un familiar de hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de éste. Igualmente, en este mismo caso podrá cogerse los días necesarios del periodo vacacional devengado, en cuyo caso no causaría baja en seguridad social, previa solicitud y acuerdo con la empresa, tanto antes como después de disfrutar de este permiso no retribuido.

Valoración jurídica: Si se produce la baja del trabajador en la Seguridad Social no se trata de un permiso o licencia no retribuida sino de una suspensión del contrato de trabajo, tratándose, por tanto, de una excedencia, por lo que debería ser calificada como tal.

b) El otro progenitor podrá solicitar dicho permiso para asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa, sin que en ningún caso sea baja en Seguridad Social.

c) La persona trabajadora que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención del carné de conducir o DNI previo aviso de 10 días a la empresa.

d) Para la realización de fecundación asistida, previo aviso de 72 horas a la empresa.

e) La persona trabajadora dispondrá de los permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo y para la asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. En este último supuesto podrá utilizar el permiso retribuido establecido en el artículo 23 sobre asistencia al médico.

Artículo 26. Reducción de jornada.

26.1 Reducción de la jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona discapacitada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse

del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Ampliación: Junto a lo aquí recogido, de acuerdo con el art. 37.6 ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

26.2 Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores. El derecho a la reducción de jornada implica que la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora.

26.3 La reducción de jornada por motivos familiares, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación, además, de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el penúltimo párrafo del art. 37.6 ET.

Artículo 28. Protección a la mujer embarazada y en riesgo durante la lactancia y permiso por lactancia.

28.4 Lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción ~~o acogimiento~~, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, la persona trabajadora tendrá el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del

cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de ~~parte múltiple~~. **Actualización:** Según establece el art. 37.4 ET, la duración del permiso por cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

No obstante, ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con el límite de 14 días laborables. El derecho a este permiso podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

Artículo 30. Permisos para la formación.

30.1 Los negociadores consideran que la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

30.2 Los principios básicos que inspiran esta política son: La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa. La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua. La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como par el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos asistenciales.

30.3 Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la Empresa. Así como de sus modificaciones. En este sentido, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. En el supuesto que se rechazara por la representación social, deberá argumentarse de forma razonada las causas que justifiquen el mismo.

30.4 Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años. Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutados, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa

deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometidos por negociación. No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes.

30.5 Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que sea posible, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación reglada.

30.6 A la concesión de una reducción de jornada de trabajo por la realización de estudios oficiales relacionados o no con la carrera profesional del trabajador.

30.7 A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

30.8 A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Así como las pruebas de acceso a mayores. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso se disfrutará la noche anterior al examen.

6) GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES (2020 - 2022)

Artículo 16. Licencias.

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente todas las personas afectadas por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

a) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

b) Durante ~~tres días~~, que podrán ampliarse un día más por cada 100 kilómetros de distancia si la persona trabajadora tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia ~~y con un límite de cinco días~~, en los casos de alumbramiento de esposa y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. A los efectos anteriores, se entenderá en todo caso como enfermedad grave aquella que precise hospitalización o intervención quirúrgica. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento

de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Actualización: El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona afectada por cumplimiento del deber o desempeño del cargo reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente, según lo establecido en el artículo 23 del ET. **Valoración jurídica:** Se recomienda incluir y desarrollar en el contenido del convenio colectivo el art. 23 ET, relativo a las licencias por estudios.

f) Un día para asistir al matrimonio de los padres, hijos o hermanos. A los efectos del presente Convenio se considerarán situaciones matrimoniales y familiares, aun no

existiendo matrimonio canónico o civil, aquellas situaciones de carácter estable comprobado.

g) Dos horas mensuales para acompañar a la esposa, o a la pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo, existiendo la obligación por parte del afectado para la validez de dicho permiso de presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia. **Ampliación:** Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la 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.

i) Las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el Artículo 45.1.d), para la lactancia de un menor hasta que éste cumpla los nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercieran este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. **Actualización:** Según establece el art. 37.4 ET, la duración del permiso por cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la empresa. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

j) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

k) Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entendiendo también dentro de ésta la diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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. **Ampliación:** Junto a lo aquí recogido, de acuerdo con el art. 37.6 ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas 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, que deberá comunicar por escrito. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación, además, de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el penúltimo párrafo del art. 37.6 ET.

l) La persona trabajadora víctima de violencia de género (**Ampliación:** Supuestos de víctimas de violencia de género y de víctimas de terrorismo, en virtud de art. 37.8 ET) tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. **Ampliación:** Además, conforme al art. 37.8 ET, víctimas de terrorismo y víctimas de violencia de género también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga

indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

7) INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA (2019 - 2022)

Artículo 17. Licencias y Permisos.

Avisando con la posible antelación, el personal afectado por este Convenio podrá faltar al trabajo, con derecho al percibo del salario, por algunos de los motivos y durante los periodos de tiempos siguientes:

a) Durante 18 días naturales en caso de matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

b) ~~Tres jornadas de trabajo~~ en los casos de accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padre/madre, hijos/hijas, cónyuge y hermanos/hermanas, así como de abuelos/abuelas y nietos/nietas, tanto en línea de afinidad como de consanguinidad hasta 2.º grado, ampliables en dos jornadas más en caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Este permiso, podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa, ~~y exclusivamente en los casos en que coincidan dos o más personas de una misma empresa con vínculos familiares hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad y siempre que persista el hecho causante que lo motivó.~~

c) Tres jornadas de trabajo en los casos de muerte ~~y/o entierro~~ de padre/madre, hijos/hijas, hermanos/hermanas, abuelos/abuelas y nietos/nietas tanto en la línea de consanguinidad como de afinidad hasta 2.º grado, ampliándose a cinco días en caso de necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros.

En caso de fallecimiento del cónyuge, 7 días de permiso, y en el supuesto de tener hijos/hijas menores a su cargo, se concederán 7 días adicionales para su atención.

Una jornada de trabajo en el caso de muerte de un familiar de tercer grado.

d) Cinco días de permiso retribuido por nacimiento o adopción de hijo/hija, sin perjuicio del periodo de suspensión que determine el ET en cada momento. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

e) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Durante un máximo de dos días, para la obtención del carnet de conducir y el tiempo necesario para la asistencia al examen psicotécnico para su revisión,

comprendiendo como mínimo un día de jornada, siendo imprescindible la justificación documental del tiempo empleado para ello.

h) Durante un día, por matrimonio de padre/madre, hermanos/hermanas e hijos/hijas, tanto en línea de consanguinidad, como de afinidad.

i) Por el tiempo necesario para consultas médicas en centros sanitarios, para sí, para el cónyuge, hijos/hijas y padre/madre de la persona trabajadora. Será requisito necesario presentar a la empresa el parte, justificante o certificado expedido por el facultativo que corresponda, donde constará necesariamente el tiempo empleado para ese fin.

j) Durante diez días al año, como máximo, para asistir a cursos de capacitación profesional dentro del ámbito regulado en el Convenio, y siempre y cuando hubiera avisado con, al menos, un mes de anticipación sobre el comienzo del curso a la Dirección de la Empresa.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Las personas inscritas en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico, así como las que opositen para el ingreso en el Cuerpo de Funcionarios Públicos, tendrán derecho:

A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

A prestar sus servicios, en Empresa donde existan varios turnos de trabajo, en aquél que mejor facilite sus labores escolares.

k) Un día por asuntos propios.

l) Los progenitores, por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercieran este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

m) Los permisos retribuidos contenidos en este artículo, ~~excepto el permiso de matrimonio~~, se aplicarán en los mismos términos y condiciones a las parejas de hecho, cuando así estén reconocidas, e inscritas en el correspondiente registro público. Se extiende, la concesión de estos permisos, del mismo modo, a las parejas LGTBI. **Actualización:** En el permiso retribuido por matrimonio se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

8) INDUSTRIAS CÁRNICAS (2021 - 2023)

Artículo 50 - Licencias.

La persona trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica:

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

b) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

c) ~~Dos días~~ por accidente, muerte (excepto cónyuge o hijos), enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de ~~cuatro días~~ en total (permanencia y desplazamiento). **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Para el supuesto de enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado, cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse fuera de España, se generarán dos días de permiso retribuido adicionales a los previstos en el Convenio Colectivo, pudiendo solicitar la persona trabajadora hasta un máximo de 4 días adicionales más que no serán retribuidos y siempre respetando los acuerdos de mejora existentes en las empresas. Si a la enfermedad grave le sucede el fallecimiento en el transcurso del mismo desplazamiento fuera de España, no se generarán en ningún caso más de 2 días adicionales de permiso retribuido.

d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio.

g) Para asistir la persona trabajadora al médico especialista o acompañar al médico a hijos menores de edad o familiares dependientes de la persona trabajadora se establece un número total máximo de 10 horas anuales, siempre debiendo concurrir la correspondiente justificación documental. A efectos aclaratorios se indica, que la suma total de horas de permiso para los diferentes supuestos contemplados en este apartado no podrá ser superior a 10 horas anuales y ello con respeto a los acuerdos de mejora en esta materia se hayan podido alcanzar en las empresas.

h) Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijo exclusivamente para el supuesto de que la persona trabajadora no tenga derecho a prestación económica por nacimiento de hijo al no tener cubierto el periodo de carencia exigido legalmente.

Valoración jurídica: Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equipará para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso

retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c), e), g y h) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre ~~naturales e ininterrumpidos~~, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma. **Valoración jurídica:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

No obstante, el inicio del disfrute de los permisos regulados en el apartado b) y c) del presente artículo se producirá el ~~día laborable~~ para el trabajador y se podrán disfrutar los mismos mientras persista el hecho causante, aunque suponga disfrutar los referidos permisos (apartado «b» y «c») de forma discontinua. **Corrección:** Según la asentada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 145/2018, de 13 de febrero; STS núm. 41/2021, de 14 de enero; STS núm. 229/2020, de 11 marzo; STS núm. 834/2022, de 18 de octubre; STS núm. 982/2022 de 20 de diciembre], los permisos retribuidos comenzarán a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho causante sucediese en día no laborable. En el caso del matrimonio o registro de pareja de hecho, la fecha del hecho causante, por la que se inicia el disfrute del permiso, debe estar incluida en los días de permiso reconocidos, salvo cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable inmediato siguiente.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de convenio más antigüedad.

En el supuesto previsto en el apartado f) de este artículo, las horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

El permiso por lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se podrá acumular, si así se solicita, en jornadas completas equivalentes al referido permiso en periodos posteriores al descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. **Ampliación:** Tal y como establece el art. 37.4 ET, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 51 - Para estudios.

Las personas trabajadoras que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductores y los que el trabajador deba realizar para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquélla en que presta sus servicios.

Artículo 52 - Licencias sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido al trabajador que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir.

~~Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.~~ **Valoración jurídica:** Si se produce la baja del trabajador en la Seguridad Social no se trata de un permiso o licencia no retribuida sino de una suspensión del contrato de trabajo, tratándose, por tanto, de una excedencia, por lo que debería ser calificada como tal

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 53 - Antigüedad en licencias.

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

9) INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS (2023 - 2025)

Artículo 23. Licencias.

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan, y con la duración que se indica:

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge o hijos. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equipará para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

c) ~~Dos días~~ en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos y enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Cuando el trabajador necesite, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), realizar un desplazamiento a localidad distinta de la de su residencia habitual el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de ~~cuatro días~~ en total (permanencia y desplazamiento). Se entenderá por desplazamiento a «distinta localidad» aquella que diste del domicilio del trabajador más de 150 kilómetros. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para visitar al médico.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Un día al año para asuntos propios.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Las licencias ~~a que se refieren los apartados b), c) y f)~~ se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre ~~naturales e ininterrumpidos~~, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma.

Valoración jurídica: Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos, excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

Artículo 24. Licencias para estudios.

Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductores y los que el trabajador deba realizar para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquélla en que presta sus servicios.

Artículo 26. Conciliación de la vida familiar.

1. Con independencia de lo establecido en los artículos anteriores, se velará por el cumplimiento de las disposiciones relativas a la conciliación de la vida familiar.

2. Permiso por lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. **Actualización:** Según establece el art. 37.4 ET, la duración del permiso por cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su propia voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de media hora en su jornada normal por la misma finalidad, o bien acumularlo en jornadas completas. En caso de que el trabajador opte por la acumulación del permiso de lactancia, el número de jornadas a disfrutar será un total de catorce días laborables ininterrumpidos. En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, la duración del permiso por acumulación se incrementará proporcionalmente. **Actualización:** Según establece el art. 37.4 ET, la duración del

permiso por cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

10) INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES (2019 - 2025)

Artículo 14. Licencias.

1. La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por las causas y durante los períodos siguientes:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET. De conformidad con el segundo párrafo del artículo 44 del Código Civil, el matrimonio tendrá los mismos efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo sexo.

b) Durante ~~tres días~~, que podrán ampliarse hasta tres más cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de: cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Valoración jurídica: Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

Cuando la persona trabajadora necesite realizar el desplazamiento referido en el párrafo anterior, la ampliación hasta tres días más debe entenderse como una extensión máxima, cuya duración concreta será el tiempo necesario para el desplazamiento.

El inicio del disfrute de los permisos, ~~(a y b)~~, regulados en el presente artículo se producirá desde el primer día laborable para la persona trabajadora y se podrán disfrutar los mismos mientras persista el hecho causante, aunque suponga el uso de estas licencias ~~(a y b)~~, de forma discontinua.

c) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o pactada un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Ampliación: De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes. **Valoración jurídica:** Se recomienda también incluir y desarrollar en el contenido del convenio colectivo el art. 23 ET, relativo a las licencias por estudios.

f) Un día en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ya sean consanguíneos o afines, en la fecha de su celebración. Cuando la ceremonia se celebre en localidad distante en más de cien kilómetros y las dificultades del viaje lo requieran, se podrá ampliar la licencia en un día más.

g) Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso para acompañar a consulta médica, única y exclusivamente, a hijos/as y a sus familiares de primer grado de parentesco por consanguinidad y aquellos de primer grado dependientes y a su cargo, previa justificación de las situaciones que habilitan para el disfrute de este permiso. Dicho permiso no será retribuido, excepto y hasta un máximo de dos horas en cada caso por día y por un máximo de tres ocasiones al año. También será retribuido cuando ambos cónyuges trabajen en la misma empresa, en cuyo caso solo uno de ellos tendrá permiso retribuido por dicha causa. El empleado o empleada podrá unificar este permiso de 6 horas en una sola vez si así le fuera a su conveniencia, para estos fines reflejados en este apartado.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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.

Ampliación: Junto a lo aquí recogido, de acuerdo con el art. 37.6 ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación, además, de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de los establecido por el penúltimo párrafo del art. 37.6 ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

2. Las licencias a la que se refieren los apartados b), c), d) y e) se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

3. La persona trabajadora podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La empresa, teniendo

en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con la antelación suficiente.

4. En todo lo que respecta a derechos o situaciones referidas en los números anteriores, en las que la condición de esposa o/y cónyuge sea la causa, se entenderá que la condición de pareja estable con convivencia continuada, y suficientemente justificada, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

5. Asimismo, los progenitores tendrán derecho al permiso por lactancia de hijos menores de nueve meses, por nacimiento de hijos prematuros (**Ampliación:** Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, de acuerdo al art. 37.5 ET), para la realización de exámenes prenatales (**Ampliación:** Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la 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), para el cuidado de hijos menores de seis años (**Actualización:** Según el art. 48 bis ET, el permiso parental puede ser ejercido hasta que el menor cumpla 8 años), así como a reducir o reordenar su jornada de trabajo cuando sean víctimas de la violencia de género (**Ampliación:** Supuestos de víctimas de violencia de género y de víctimas de terrorismo, en virtud de art. 37.8 ET). Los derechos mencionados se ejercerán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, estos permisos constituyen un derecho individual de los trabajadores, ~~aunque sólo pueda ser ejercido por uno de los progenitores~~, tal y como lo prevé el mismo artículo 37.4. **Ampliación:** La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

6. Los trabajadores según lo dispuesto en el 37.4 del ET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercieran este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de ~~parte múltiple~~. **Actualización:** Según establece el art. 37.4 ET, la duración del permiso por cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 14 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por maternidad.

Si la persona trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con catorce días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, ~~pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.~~ **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

11) INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DE ARROZ (2021 - 2024)

Artículo 23. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar, previa comunicación a la empresa, con la antelación suficiente de ser ello factible, las siguientes licencias.

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

a) Con abono íntegro del salario real:

– Tres días laborables en caso de muerte de cónyuge, padres políticos, descendientes o hermanos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad.

– ~~Tres días laborables~~ en caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad. Se podrán utilizar flexiblemente estos días, siempre que exista acuerdo entre trabajador y empresa y en un plazo máximo de quince días para su utilización desde la fecha en que se produjo el hecho causante y siempre y cuando el hecho persista.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

– ~~Dos días~~ en caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge, padres e hijos y en general hasta 2.º grado de afinidad y consanguinidad. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

– Tres días laborables en caso de parto de cónyuge o pareja de hecho, adopción y guarda con fines de adopción. Este permiso queda anulado salvo para aquellas personas trabajadoras que no tengan suficientes días de cotización para acceder a la prestación actual. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo

pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

- Dos días laborables por mudanza de domicilio.

Los apartados anteriormente expuestos serán aumentados en dos días en caso de haber complicaciones o se realicen a una distancia mayor de 25 Km fuera de la localidad del trabajador.

- ~~Dos días~~ por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

- Un día laboral al año para el acompañamiento a personas dependientes a cargo de la persona trabajadora.

- De conformidad con el artículo 27.2 del presente convenio, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de estas dos semanas, corresponde una a cada progenitor. Esta suspensión es independiente de los tres días laborales contenidos en el presente artículo.

- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Ampliación: Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la 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 los casos de nacimiento de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. **Ampliación:** Además, de acuerdo con el art. 37.5 ET, se reconoce para el presente hecho causante el derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

- Quince días laborables por matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET. Todas las licencias referidas anteriormente, serán aplicables a las parejas de hecho.

– Asistencia al médico: La persona trabajadora dispondrá de hasta un máximo de dieciocho horas anuales, debidamente justificadas, para asistencia al médico de cabecera o médico especialista, por el tiempo indispensable y justificándolo mediante la entrega del parte oficial del facultativo correspondiente. En el supuesto que exista este tipo de permiso en una empresa a título individual o colectivo, prevalecerán las condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora en este tipo de permisos.

b) El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, ~~siempre que medie una oportuna y previa comunicación y subsiguiente justificación de la utilización del tiempo~~, y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque. **Valoración jurídica:** Aunque el art. 37.3.d) ET permite negociar por norma convencional un periodo determinado, establecer cinco días alternos o dos consecutivos como límite para el disfrute retribuido del presente permiso por cumplimiento de un deber público puede ser desproporcionado, teniendo en cuenta que ya existe la posibilidad de que la empresa pase al trabajador a excedencia forzosa si se produce la imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20% de las horas de jornada laboral en tres meses. En caso de pertenencia a un jurado popular no será de aplicación la limitación temporal recogida en el presente artículo. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

c) Asimismo, se entenderá como deber inexcusable de carácter público la comparecencia como testigo ante los Juzgados, debidamente justificadas y por el tiempo imprescindible a tales efectos.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Artículo 24. Permisos no retribuidos.

Se considerarán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

a) La persona trabajadora que lo solicite podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 15 días ininterrumpidos, causando baja en Seguridad Social (**Valoración jurídica: Si se produce la baja del trabajador en la Seguridad Social no se trata de un permiso o licencia no retribuida sino de una suspensión del contrato de trabajo, tratándose, por tanto, de una excedencia, por lo que debería ser calificada como tal**), para asistencia a un familiar de hasta segundo grado de afinidad y consanguinidad en caso de enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de éste. Igualmente, en este mismo caso podrá cogerse los días necesarios del periodo vacacional devengado, en cuyo caso no causaría baja en seguridad social, previa solicitud y acuerdo con la empresa, tanto antes como después de disfrutar de este permiso no retribuido.

b) El otro progenitor podrá solicitar dicho permiso para asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa, sin que en ningún caso sea baja en Seguridad Social.

c) La persona trabajadora que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención del carné de conducir o DNI previo aviso de 10 días a la empresa.

d) Para la realización de fecundación asistida, previo aviso de 72 horas a la empresa.

e) La persona trabajadora dispondrá de los permisos no retribuidos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo y para la asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo. En este último supuesto podrá utilizar el permiso retribuido establecido en el artículo 23 sobre asistencia al médico.

Artículo 26. Reducción de jornada.

26.1 Reducción de la jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona discapacitada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Ampliación: Junto a lo aquí recogido, de acuerdo con el art. 37.6 ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la

hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

26.2 Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores. El derecho a la reducción de jornada implica que la misma se realizará siempre en el centro de trabajo habitual de la persona trabajadora.

26.3 La reducción de jornada por motivos familiares, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación, además, de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de los establecido por el penúltimo párrafo del art. 37.6 ET.

Artículo 28. Protección a la mujer embarazada y en riesgo durante la lactancia y permiso por lactancia.

28.4 Lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, la persona trabajadora tendrá el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercieran este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de ~~parte~~ **múltiple**. **Actualización:** Según establece el art. 37.4 ET, la duración del permiso por cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

No obstante, ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con el límite de 14 días laborables.

El derecho a este permiso podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen. **Actualización:** La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

Artículo 29. Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo.

29.1 Las trabajadoras víctimas de violencia de género (**Ampliación:** Supuestos de víctimas de violencia de género y de víctimas de terrorismo, en virtud de art. 37.8 ET) tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación de su horario, o a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, o a poder solicitar la extinción del contrato de trabajo. **Ampliación:** Además, conforme al art. 37.8 ET, víctimas de terrorismo y víctimas de violencia de género también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido.

29.2 El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Artículo 30. Permisos para la formación.

30.1 Los negociadores consideran que la formación como un elemento básico para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos.

30.2 Los principios básicos que inspiran esta política son:

La formación no es un fin sino un medio de desarrollo profesional para lograr la mejor adaptación profesional, y el más óptimo aprovechamiento de los recursos que nos permitan aumentar la empleabilidad del empleado y de esta forma aumentar la competitividad de la empresa.

La formación no se concibe como una acción aislada sino como un proceso permanente y continuo que debe ser impulsado mediante un sistema de formación continua.

La formación debe abarcar todos los aspectos de la vida laboral de los trabajadores, tanto la formación de ingreso, como par el perfeccionamiento profesional en el aprendizaje de nuevas técnicas y/o habilidades, así como una formación para reciclar que permita la mayor y más rápida adaptación de los empleados a los requerimientos asistenciales.

30.3 Se informará anualmente a la representación de los trabajadores de los planes de formación de la Empresa. Así como de sus modificaciones.

En este sentido, la Dirección de la empresa se reunirá con la representación de los trabajadores con el fin de que éstos aporten ideas, sugerencias o iniciativas que puedan ser consideradas en la elaboración de dicho plan. Asimismo, la representación de los trabajadores realizará el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y todas aquellas atribuciones que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

En el supuesto que se rechazara por la representación social, deberá argumentarse de forma razonada las causas que justifiquen el mismo.

30.4 Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años. Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutado, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas.

El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometidos por negociación.

No podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes.

30.5 Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán solicitar la adecuación del turno de trabajo, que será atendido por la empresa siempre que sea posible, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación reglada.

30.6 A la concesión de una reducción de jornada de trabajo por la realización de estudios oficiales relacionados o no con la carrera profesional del trabajador.

30.7 A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

30.8 A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes eliminatorios. Así como las pruebas de acceso a mayores. Los trabajadores y trabajadoras disfrutarán este permiso el día natural que tenga el examen, si presta sus servicios en jornada diurna. Si el trabajador o trabajadora tuviera turno nocturno, el permiso se disfrutará la noche anterior al examen.

12) INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS (2022 - 2024)

Artículo 28. Permisos y licencias.

El trabajador, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo previsto en los siguientes supuestos:

a) En caso de matrimonio, dieciséis (16) días naturales que comenzaran a contar desde el primer día laborable del trabajador afectado, más el importe que para cada año se fija en tablas salariales. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET

b) De tres (3) a cinco (5) días naturales en los supuestos de muerte de la persona con la que conviva, ascendientes, descendientes, padres políticos, hermanos o hermanos políticos. **Valoración jurídica:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos, excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

c) ~~De tres (3) a cinco (5) días naturales~~ en caso de enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de la persona con quien conviva, hijos o padres. Este permiso podrá disfrutarse fraccionadamente, siendo las fracciones, siempre, por días completos, y debidamente justificadas. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de cinco días laborables, según dispone el art. 37.3.b) ET.

De tres (3) a cinco (5) días naturales por nacimiento de hijo que se disfrutarán a la finalización del permiso de paternidad. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso

retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

d) ~~Tres (3) días naturales~~ por intervención quirúrgica, seguida de hospitalización de padres políticos, hermanos o hermanos políticos y abuelos naturales.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

En los apartados b, c, y d, el permiso comenzara a contar desde el primer día laborable del trabajador afectado.

e) Un (1) día natural por asuntos propios. Este día salvo acuerdo entre empresa y trabajador no podrá acumular al periodo anual de disfrute de vacaciones.

f) Un máximo de veinte (20) horas anuales retribuidas para visitas médicas del propio trabajador y para acompañar a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, previo aviso y posterior justificación por los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

g) El tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo. **Ampliación:** Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la 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.

h) En los supuestos por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores para la lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación:** Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma

empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, el permiso de lactancia únicamente podrá ser ejercido por uno de los progenitores. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

Dentro del marco de la conciliación de la vida familiar y laboral, el tiempo destinado a la lactancia de los hijos podrá agruparse en un período de quince (15) días laborables. Esta medida tiene por objeto no sólo una mejor organización del trabajo, sino, una mejor atención a los hijos. La agrupación del permiso de lactancia debe ser propuesta por los interesados y debe ser disfrutado de forma continuada.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario; y todo ello mientras dure la hospitalización del menor.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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. **Ampliación:** Junto a lo aquí recogido, de acuerdo con el art. 37.6 ET, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y 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, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación, además, de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el penúltimo párrafo del art. 37.6 ET.

k) La trabajadora víctima de violencia de género (**Ampliación:** Supuestos de víctimas de violencia de género y de víctimas de terrorismo, en virtud de art. 37.8 ET) tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. **Ampliación:** Además, conforme al art. 37.8 ET, víctimas de terrorismo y víctimas de violencia de género también tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido.

La trabajadora podrá solicitar el cambio de centro de trabajo o movilidad geográfica para garantizar su protección. El nuevo lugar de trabajo será, preferentemente de la misma categoría profesional o equivalente a la anterior. La empresa deberá garantizar durante seis (6) meses (salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses) la reserva del puesto de trabajo inicial, pasado los citados periodos la trabajadora deberá escoger entre el inicial y el nuevo puesto de trabajo. La empresa ya no estará obligada a la reserva del puesto.

En los supuestos b), c) y f) que anteceden, se disfrutarán ~~tres (3) ó cinco (5) días~~, atendiendo a las circunstancias del desplazamiento que deba efectuar el trabajador, según sea dentro de la provincia o fuera de ella. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Los trabajadores con, al menos, un (1) año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco (5) años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Los permisos establecidos en este artículo serán extensibles a las parejas de hecho legalmente reconocidas por la autoridad competente.

Ampliación: De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por

ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

13) INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES (2022 - 2024)

Artículo 19 bis.

En materia de licencias, excedencias y conciliación de la vida personal, familiar y profesional se aplicarán las normas establecidas en la Ley de Igualdad, el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten aplicables en estas materias.

Artículo 20. Licencias.

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, si bien cuando el trabajador lleve en la empresa menos de un año sólo disfrutará de la parte proporcional a tal período respecto de la diferencia entre lo establecido en el ET y el presente Convenio.

Actualización: En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

b) ~~Tres días naturales~~ en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos; si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de ~~cuatro días naturales~~ en total (permanencia y desplazamiento).

Actualización: El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Valoración jurídica: Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado

Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ello, y previo permiso de la Empresa, tendrán el carácter de faltas justificadas, si se acreditan debidamente, pero no de permisos abonables.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal y, en los términos establecidos en el convenio siempre que medie la oportuna convocatoria, el permiso de la empresa y la subsiguiente justificación del tiempo utilizado.

Las licencias a que se refiere el apartado b) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo. La gravedad de la enfermedad quedará demostrada con justificante de hospitalización o dictamen expreso de un médico. ~~Una misma enfermedad grave solamente dará derecho a un permiso al año.~~

Los días de las licencias se iniciarán siempre en día laborable para el trabajador, serán siempre ~~naturales e ininterrumpidos~~, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo. Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas del convenio más antigüedad. **Corrección:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

f) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Ampliación: Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

El titular del derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad, sin que pueda transferir este derecho individual al otro progenitor. Cada ocho días laborables se podrán acumular en un día de disfrute completo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de ~~parte múltiple~~. **Actualización:** Según establece el art. 37.4 ET, la duración del permiso por cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. **Actualización:** En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

Las personas que, no habiéndose casado, convivan en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificado de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, tendrán las mismas licencias, salvo la establecida en el apartado a), que el resto de los trabajadores/as.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de

familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Artículo 21. Para estudios.

Los/las trabajadores/as que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la empresa que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de 10 días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria se han aprobado por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductor o los que el/la trabajador/a debe sufrir para su incorporación a empresa distinta de aquella en que presta sus servicios.

Artículo 22. Licencias sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a 15 días, ni superior a 60, y le será concedido dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

~~Durante el tiempo de duración de la licencia, la empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.~~ **Valoración jurídica:** Si se produce la baja del trabajador en la Seguridad Social no se trata de un permiso o licencia no retribuida sino de una suspensión del contrato de trabajo, tratándose, por tanto, de una **excedencia**, por lo que debería ser calificada como tal. Ningún/a trabajador/a podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

La empresa concederá licencias sin sueldo para los exámenes de conducir, siempre y cuando sea fuera de campaña.

Artículo 23. Antigüedad en licencias.

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en este capítulo, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o más licencias sin sueldo o que en total sume más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

14) INDUSTRIAS DE LÁCTEOS Y DERIVADOS (2020 - 2024)

Artículo 22. Licencias con retribución.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación en legal forma, tendrán derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguientes:

a) Por contraer matrimonio: quince días naturales. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

b) Por nacimiento de hijos: tres días naturales, únicamente para el caso de que la persona trabajadora no reúna el periodo de carencia para la percepción de la prestación por nacimiento y cuidado del menor. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

c) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: ~~tres días naturales~~. Si dicho desplazamiento es superior a 90 km, la licencia se ampliará a ~~cinco días naturales~~. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una

duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

Actualización: El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

Para fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización en desplazamientos a países que no tengan frontera con el territorio español, y siempre que acrediten de forma efectiva la realización del desplazamiento, el permiso será de hasta ocho días de los cuales serán exclusivamente retribuidos los cinco primeros a tenor de lo dispuesto en el párrafo anterior, y los tres restantes tendrán la consideración de permiso sin retribuir.

d) Por traslado de domicilio habitual: un día ~~natural~~. **Corrección:** Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos, excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones.

e) Por el tiempo indispensable que precise la persona trabajadora para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para la asistencia a consulta médica de la persona trabajadora o para el acompañamiento con el mismo fin de familiares en primer grado, 16 horas anuales. Será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado de la asistencia con indicación del tiempo de la misma.

Además de los permisos reseñados en los apartados anteriores, las personas trabajadoras que tengan una antigüedad de más de seis meses tendrán derecho a disfrutar de tres días por asuntos propios. Y aquellos con más de dos meses de antigüedad y menos de seis, podrán disfrutar de un día al año natural por asuntos propios.

El disfrute de estos días no requerirá de justificación alguna y estará sujeto a las siguientes condiciones:

La persona trabajadora se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación al disfrute de esos días.

Su disfrute no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal de cada unidad o departamento de la empresa, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por la persona trabajadora.

No podrán acumularse a las vacaciones ni a días festivos del calendario laboral ni hacerlos coincidir con fiestas locales que sean festivos en el calendario laboral de la empresa.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

Cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora, todas las licencias recogidas en el presente artículo, salvo los días de asuntos propios, iniciarán su disfrute el primer día laborable posterior al hecho causante.

Asimismo, todas las licencias, ~~salvo el permiso por matrimonio~~, serán extensivas a las parejas de hecho que acrediten estar formalmente inscritas en el Registro correspondiente. **Actualización:** En el **permiso retribuido por matrimonio** se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET.

Ampliación: Tal y como establece el art. 37.4 ET, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga

indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

15) MATADEROS DE AVES Y CONEJOS (2019 - 2025)

Artículo 21. Licencias.

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

Actualización: Se requiere incluir en el convenio colectivo una aclaración por la que se equiparen en igualdad de trato cónyuges y parejas de hecho inscritas para el disfrute de los permisos reconocidos.

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. **Actualización:** En el presente permiso retribuido se debe incluir, además de la causa del matrimonio, el registro de pareja de hecho, tal y como manifiesta el art. 37.3.a) ET. En el supuesto de que por el trabajador se pretendiera acumular la licencia a las vacaciones anuales, esta acumulación será posible si mediara acuerdo entre empresa y trabajador.

b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, cuñados y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, aumentándose un día más por cada 100 kilómetros de distancia si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia, pero dentro de España el límite máximo será de cinco días. Si el desplazamiento se tuviere que realizar fuera de España, la persona que acredite el parentesco y el hecho causante, podrá disfrutar de un sexto día.

c) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge y ascendiente o descendiente y colaterales en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, ~~dos días~~. En los casos de hospitalización las licencias se podrán disfrutar de manera discontinua siempre que persista el hecho causante. **Actualización:** El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de la persona que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo, tendrá una duración de **cinco días laborables**, según dispone el art. 37.3.b) ET.

d) Por alumbramiento de esposa, tres días. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equipará para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

e) Por traslado de domicilio habitual, un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público, inexcusable y personal. Cuando conste en una norma legal o pactada un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. **Ampliación:** De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Licencia para asistir al médico general o especialista por el tiempo necesario con un máximo de tres horas.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. **Ampliación:** Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la 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.

j) El permiso por lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se podrá acumular, si así se solicita, en jornadas completas equivalentes al referido permiso en periodos posteriores al descanso por maternidad/paternidad. **Ampliación:** Tal y como establece el art. 37.4 ET, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras

tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), d), e), f), g) y h) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con antelación suficiente.

En todo caso, en lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición del cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

Ampliación: Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de acuerdo con el art. 37.5 ET.

Ampliación: El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el reciente art. 37.9 ET, consistente en el permiso retribuido por causa de fuerza mayor, cuando, en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes, por motivos urgentes sea necesario que el trabajador haga indispensable su presencia inmediata. El trabajador tiene derecho a que este permiso sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

Ampliación: El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio (que transpone la Directiva 2019/1158), introdujo el art. 48 bis ET, que regula el denominado permiso parental, por el cual se podrá disfrutar, por cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (hasta que el menor cumpla los ocho años), de ocho semanas de licencia, continuas o discontinuas. Por el momento, el permiso no adquiere el carácter de retribuido. Sin embargo, a partir de agosto 2024, fecha en que

finaliza el plazo de transposición de la Directiva comunitaria, las ocho semanas deberán ser de alguna forma retribuidas. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.