

CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y MINERÍA

REVISIÓN: PERMISOS Y LICENCIAS

ÍNDICE

16) CONSTRUCCIÓN.....	pág. 2
17) CORCHO.....	pág. 6
18) DERIVADOS DEL CEMENTO.....	pág. 9
19) YESOS, ESCAYOLAS, COLES Y SUS PREFABRICADOS.....	pág. 14
20) FERRALLA.....	pág. 19
21) INDUSTRIA DE LA MADERA.....	pág. 22
22) INDUSTRIA DE HORMAS Y TACONES.....	pág. 24
23) TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES.....	pág. 26
24) PIZARRA.....	pág. 29

16) CONTRUCCIÓN (2022 – 2026)

Artículo 73 - Permisos y licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

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) Un día, por matrimonio de hijo.

d) ~~Tres días naturales~~, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

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.

e) ~~Dos días naturales~~, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el 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.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos. Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

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.

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria 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.

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.

Por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa. ~~Este permiso podrá ser ejercido por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabajo la madre que esta no ha ejercitado en la misma este derecho.~~ **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.

5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe 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 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 jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. 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.

17) CORCHO (2022 – 2024)

Artículo 64 - Permisos y licencias.

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. **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 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa 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.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

ANEXO 0 - Cuadro de permisos y licencias.

Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros: ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos. ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. ~~Dos días naturales~~, ampliables hasta ~~cuatro naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. ~~Dos días naturales~~, ampliables hasta ~~cuatro naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Por intervención quirúrgica de padres, hijos o cónyuge. ~~Dos días 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.

Nacimiento de hijo o adopción. Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Matrimonio del trabajador. Pareja de hecho. Quince días naturales.

Cambio de domicilio habitual. Un día laborable.

Deber inexcusable de carácter público o personal. El indispensable o el que marque la norma. **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.

Lactancia hasta nueve meses. Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora.

Traslado (artículo 40 ET). Tres días laborables.

Matrimonio de hijos o de sus padres. El día natural.

Renovación del DNI y del carné de conducir profesional. El tiempo indispensable.

Funciones sindicales o de representación de trabajadores. El establecido en la norma.

Acompañamiento al médico de los hijos/as menores de 12 años, haciéndose extensible dicho permiso a las personas trabajadoras con familiares con diagnóstico de enfermedad grave o en situación terminal que precisen tratamiento. 16 horas anuales.

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.

18) DERIVADOS DEL CEMENTO (2022 – 2024)

Artículo 75 - Permisos y licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo IV, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los permisos y licencias regulados en los convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para las personas trabajadoras que la regulación desarrollada en este convenio colectivo, se respetarán en sus propios términos.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, la regulación de permisos y licencias en los convenios de ámbito inferior se adaptará, necesariamente, a lo previsto en este convenio sobre la materia en el término de la vigencia del mismo.

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que se encuentren formalmente constituidas.

Artículo 78 bis - Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor y Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada. Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.

Permiso para el cuidado del lactante y reducción de jornada.

1. 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.

a) 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.

b) La reducción de jornada contemplada en este apartado no tendrá efectos económicos y 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, la empresa 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.

c) 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.

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, deba permanecer hospitalizada 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.

3. 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 aquella.

a) 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.

b) La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora 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 la persona enferma cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. En los supuestos de separación o divorcio, nulidad, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para beneficiarse (conforme a lo dispuesto en el artículo 37.6 del ET).

c) Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria y dentro de los turnos de trabajo que se vengán realizando no pudiendo salvo pacto en contra entre la persona trabajadora y la empresa modificar el régimen de turnos. No obstante, la empresa podrá adaptar la concreción horaria al plan funcional del centro por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de treinta días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Valoración jurídica: Puede discutirse que una antelación de 30 días para solicitar el disfrute de un permiso retribuido o reducción de jornada es un plazo quizás excesivo.

5. Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

ANEXO IV - Cuadro de permisos y licencias

Motivo de la licencia (*)

Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y suegros: ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, pareja de hecho, hermanos y abuelos. ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. ~~Dos días naturales~~, ampliables hasta ~~cuatro naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos. ~~Dos días naturales~~, ampliables hasta ~~cuatro naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Nacimiento de hijo o adopción. Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Matrimonio de la persona trabajadora. 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.

Cambio de domicilio habitual. Un día laborable.

Deber inexcusable de carácter público y personal. El indispensable o el que marque la norma. **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.

Lactancia hasta nueve meses. Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en una hora o acumulación en jornadas completas.

Traslado (art. 40 ET). Tres días laborables.

Matrimonio de hijo. El día natural.

Funciones sindicales o de representación de personas trabajadoras. El establecido en la norma.

(*) Además, para los supuestos de fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o nacimiento de hijos, que requieran desplazamiento al extranjero, así como enfermedad grave por una sola vez al año con los mismos requerimientos, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia retribuida de dos días naturales y no retribuida de otros dos días.

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

finés 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.

19) YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS (2023 – 2024)

Artículo 37 - Permisos.

1. Régimen jurídico de los permisos: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación documental.

2. Supuestos de permiso retribuido: Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:

A) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior, a la fecha de celebración. **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~~ por el nacimiento de hijo 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el plazo será de ~~cuatro 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.

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) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural para asistencia al entierro.

D) Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial. **Valoración jurídica:** Se recomienda incluir y desarrollar en el contenido del convenio colectivo el art. 23 ET, relativo a las licencias por estudios.

E) Por traslado de domicilio dentro de la provincia, dos días; y cuatro si es fuera de ella.

F) Para el cumplimiento indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo que se precise, salvo que pudiera cumplirse fuera del horario de trabajo, siempre que no dé lugar a la excedencia forzosa prevista en el artículo siguiente. Dentro de este supuesto se incluye expresamente el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir, DNI y NIE. **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) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá 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 el caso 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.

La persona trabajadora, 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 con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este. La opción por las diferentes alternativas corresponderá siempre a la persona trabajadora titular del derecho, que podrá acogerse a cualquiera de ellas aun habiendo optado inicialmente por otra. **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.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, un día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado b).

I) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de cabecera o médico especialista.

~~J) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.~~

Actualización: Se hace referencia a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, pero de forma desfasada, debido a que alude a la legislación existente en 2018. En la actualidad, la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (baja por maternidad y por paternidad) es de 16 semanas para ambos progenitores, de las cuales las primeras 6 deben ser necesariamente a continuación del nacimiento o adopción. La suspensión del contrato por esta razón se encuentra reconocida en el art. 45.1.d) ET y desarrollado por el art. 48.4 ET.

K) 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.

L) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 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, todo ello de conformidad con la legislación aplicable. **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.

M) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Por ello y para posibilitar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género se garantizan los siguientes derechos:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral (artículo 37.8 ET).
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (artículo 37.8 ET).

- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo (artículo 40.4).
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 45.1 n).
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 49.1 m).
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados (artículo 55.5 b).
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género (artículo 52. d).

Con el mismo fin, se establecen las siguientes medidas adicionales:

- Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.
- Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.
- Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.
- Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.

3. Extensión del régimen de permisos a parejas de hecho: En materia de permisos y licencias se extenderá el régimen jurídico aquí establecido, y a cualquier efecto, a las parejas de hecho, con independencia de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite fehacientemente la convivencia por un período continuado mínimo de, al menos, los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud. La convivencia se entenderá suficientemente acreditada mediante la presentación de la certificación del registro de parejas de hecho, un certificado de empadronamiento común o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite la situación de pareja de hecho conviviente.

4. Permisos no retribuidos: Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la empresa podrá no descontar del salario, en todo o en parte, lo correspondiente al tiempo no trabajado

20) FERRALLA (2018 – 2021)

Artículo 34 - Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias adjunto.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente. Los permisos y licencias regulados en los Convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores que la regulación desarrollada en este Convenio Colectivo, se respetarán en sus propios términos.

Los permisos y licencias previstos en este artículo los disfrutarán, también, las parejas de hecho formalmente acreditadas.

Cuadro de permisos y licencias

Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros. ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 200 km. **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.

Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos. ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 200 km. **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.

Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. ~~Dos días naturales,~~ ampliables hasta ~~cuatro naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 200 km.

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.

Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos. ~~Dos días naturales,~~ ampliables hasta ~~cuatro naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 200 km.

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.

Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km. **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.

Matrimonio del trabajador/ formalización pareja de hecho. Quince días naturales.

Cambio de domicilio habitual. Un día laborable.

Deber inexcusable de carácter público y personal. El indispensable o el que marque la norma. **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.

Lactancia hasta nueve meses. Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en una hora. Acumulable en jornadas completas. La duración del permiso se podrá incrementar proporcionalmente en los casos de ~~partos 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.

Traslado (art. 40 E.T.). Tres días laborables.

Matrimonio de hijo. El día natural.

Funciones sindicales o de representación de trabajadores. El establecido en la norma.

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.

21) INDUSTRIA DE LA MADERA (2012 – 2013)

Artículo 75 - Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo II, cuadro de permisos y licencias.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

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.

Anexo II – Cuadro de permisos y licencias.

Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros. ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos**. ~~Tres días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. ~~Des días naturales~~, ampliables hasta ~~cuatro días naturales~~ en caso de necesidad de desplazamiento al efecto. **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.

Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. ~~Des días naturales~~, ampliables hasta ~~cuatro días naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos. ~~Des días naturales~~, ampliables hasta ~~cinco días naturales~~ en caso de desplazamiento superior a 150 km. **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.

Matrimonio del trabajador. 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.

Cambio de domicilio habitual. Un día laborable.

Deber inexcusable de carácter público y personal. El indispensable o el que marque la norma. **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.

Lactancia hasta nueve meses. Ausencia de 1 hora o dos fracciones de ½ hora; reducción de jornada en media hora. Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Traslado (art. 40 ET). Tres días laborables.

Matrimonio de hijo, padre o madre. El día natural.

Funciones sindicales o de representación de los trabajadores. El establecido en la norma.

Renovación del DNI. El tiempo indispensable.

Recuperación del carnet de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa. El tiempo indispensable.

*Todas las licencias se disfrutarán en días ~~consecutivos o ininterrumpidos~~.

**Corresponde al propio trabajador el acreditar la gravedad de la enfermedad con un certificado expedido por el médico. Si efectivamente el médico justifica la gravedad, sí corresponderían los días de permiso oportunos.

22) INDUSTRIA DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS, CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO (2018 – 2021)

Artículo 16 - Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los casos previstos en la Legislación vigente y por el tiempo que en la misma se establece, salvo en los casos de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuges y nacimiento de hijo, que será de tres días. **Actualización:** El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en este convenio colectivo es de tres días laborables **ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

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.

En lo referente a los permisos contemplados en el artículo 37.3 en sus apartados ~~a) y b)~~ y en el que en algunos casos se amplían en el apartado anterior, dichos permisos tendrán su inicio en el primer día laborable a partir del hecho causante.

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.

El trabajador, previa justificación, podrá ausentarse con permiso remunerado a cargo de la empresa, y hasta un máximo de dieciséis horas al año, en los casos de desplazamiento y/o acompañamiento de los familiares que convivan con él, siempre y cuando estos no pudieran desplazarse por sus propios medios, bien sea por incapacidad física o por razones de edad, cuando tengan que ser asistidos en centros sanitarios distintos a los de su localidad, y como mínimo a una distancia de 10 km.

Valoración jurídica: Aun teniendo en cuenta que se trata de un permiso retribuido reconocido por convenio colectivo y no exigido legalmente, supeditar su disfrute a que la asistencia del familiar sea a un centro sanitario de distinta localidad con al menos 10 km de distancia parece un requisito exagerado. Si la asistencia sanitaria, tuviera lugar en otra provincia distinta a la de su residencia, el permiso retribuido se ampliará a 32 horas anuales.

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.

23) TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA (2019 – 2022)

Artículo 33 - Licencias retribuidas.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a licencias retribuidas, percibiendo el salario base en los siguientes casos:

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, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días y con un máximo de treinta 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. Estos días se podrán disfrutar inmediatamente antes o después de celebrado el mismo, sin que pueda comenzar su disfrute en día festivo o de descanso del trabajador.

b) ~~Tres días naturales~~ por enfermedad grave con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Son parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes: los hijos (incluso los del cónyuge habidos en anteriores matrimonios, si conviven con el trabajador), los padres, hermanos y abuelos de ambos cónyuges, nueros o yernos y los nietos. **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) Si alguno de los motivos que se contemplan en el apartado b) del presente artículo, obliga a un desplazamiento fuera de la población de residencia, citado, se seguirán las siguientes normas: • Desplazamientos a una distancia superior a 300 km, cinco días.

d) Exámenes en centros de enseñanza oficial, el tiempo que sea necesario para ello. **Valoración jurídica:** Se recomienda incluir y desarrollar en el contenido del convenio colectivo el art. 23 ET, relativo a las licencias por estudios.

e) Traslado de domicilio más de 300 km, cuatro días; y hasta 300 km, dos días.

f) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo necesario que haga falta, siempre que no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo. **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) Para acudir al médico especialista de la seguridad social, dispondrá de un permiso retribuido de seis horas anuales.

h) En cuanto al permiso por nacimiento o adopción de hija/o, se estará a lo dispuesto en el real decreto ley 6/2019 de 1 de marzo. **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.

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.

Otras situaciones no retribuidas:

- a) Un día no retribuido por fallecimiento de tíos carnales de ambos cónyuges.
- b) Los trabajadores acogidos a programas de rehabilitación de alcoholismo o drogodependencia disfrutarán del permiso no retribuido necesario para asistir a dichos programas.

Las situaciones previstas en este artículo a favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de parejas de hecho de cualquier tipo inscritas en su caso en el registro público.

24) PIZARRA

Artículo 47 - Licencias y permisos.

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y durante 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.

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) ~~Dos 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, 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.

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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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 laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) 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 realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, 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 éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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, 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 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.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

3. 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 apartado 5.

4. 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 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.

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. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 4, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.