

CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES SECTOR DE ENERGÍA Y AGUA

REVISIÓN: PERMISOS Y LICENCIAS

ÍNDICE

25) ESTACIONES DE SERVICIO.....	pág. 2
26) CICLO INTEGRAL DEL AGUA.....	pág. 5

25) ESTACIONES DE SERVICIO (2022 – 2024)

Artículo 26 - Licencias.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Retribuidas: El personal contratado, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

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. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable posterior a la celebración.

b) Durante cuatro días laborables, con posibilidad de que se disfruten de forma discontinua siempre y cuando persista el hecho causante, que deberán ampliarse en un día más, cuando la persona contratada necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km en los casos de hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, familiares hasta tercer grado en consanguinidad o segundo en afinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores. **Actualización:** Se aplicará el artículo 37.3.b) del ET, pero también el art. 37.3.b)bis ET.

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

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

Valoración jurídica: En lo que respecta estrictamente a los familiares de tercer grado de consanguinidad, establecer cuatro días laborables, con sus correspondientes días de incremento en función de la distancia que se requiera recorrer de desplazamiento al efecto, es verdaderamente una práctica muy elogiada, que mejora de forma significativa las previsiones legales el art. 37.3.b) y 37.3.b).bis del ET.

En todos los supuestos en los que el día en el que se produce el hecho causante que da lugar a la licencia retribuida no sea laborable, según el calendario de trabajo, el cómputo de la licencia se iniciará el primer día laborable posterior al hecho causante.

Igual período resultará de aplicación a los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento cuando el progenitor o adoptante no acredite los períodos mínimos de cotización establecidos en el artículo 178 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acogerse al subsidio por nacimiento recogido en la disposición transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso ambas licencias serán compatibles. **Valoración jurídica:** Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

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

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

e) Por matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as o cuñados/as, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.

g) 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.

h) Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

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: 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.

No retribuidas: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el punto b) del mismo, el personal contratado tendrá además derecho a una licencia de tres días, sin remuneración, que deberá ampliarse hasta cuatro días, así mismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse la persona trabajadora al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

26) CICLO INTEGRAL DEL AGUA (2018 – 2024)

Artículo 47 - Permisos y licencias.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

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

En los casos accidente o enfermedad grave u hospitalización, el permiso indicado en el párrafo anterior podrá ser consecutivo o no, previa comunicación a la empresa. Para cumplir con el requisito de desplazamiento que genera el derecho para la ampliación de permiso a 4 días, la persona trabajadora deberá desplazarse un mínimo de 55 km. La distancia de 55 km se considerará como inicio desde el domicilio de la persona trabajadora o desde el centro de trabajo donde preste sus servicios habitualmente y por trayecto.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Ampliación: Además de para la causa recogida, el art. 37.3.f) ET incluye también el permiso retribuido por tiempo indispensable, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

g) Un día por matrimonio de hijo o hija.

h) Un día al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente. A partir del año 2020 las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a 2 días de permiso por asuntos propios, pudiéndose disfrutar en medias jornadas de su jornada habitual, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y conformidad de la empresa.

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

Ampliación: 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.

El disfrute de los permisos indicados ~~en los apartados b) y c)~~ se iniciarán el día del hecho causante, en caso de que el hecho causante se produzca en un día no laborable, según el calendario de la persona trabajadora, el permiso se iniciará en el primer día laborable que le siga.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 la edad máxima establecida.

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. **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 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. 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. **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 y trabajadoras, hombres o mujeres. 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 del periodo de disfrute del permiso por cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.