CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES SECTOR DE QUÍMICA, DE CONFECCIÓN Y DE ARTES GRÁFICAS

REVISIÓN: PERMISOS Y LICENCIAS

ÍNDICE

27) ARTES GRÁFICAS………………………………………………………………pág. 2
28) CUTIDOS, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES………………………pág. 6
29) INDUSTRIA DEL CALZADO………………………………………………pág. 12
30) INDUSTRIA QUÍMICA………………………………………………………pág. 17
31) FERRALLA…………………………………………………………………pág. 23
32) PERFUMERÍAS Y AFINES…………………………………………………pág. 28
33) INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL……………………………………pág. 33
34) INDUSTRIAS EXTRACTIVAS DEL VIDRIO Y PIELES……………………pág. 37
35) MARROQUINERÍA, CUEROS Y PIELES……………………………………pág. 42
36) PASTAS, PAPEL Y CARTÓN………………………………………………pág. 47
37) TEXTIL Y CONFECCIÓN……………………………………………………pág. 52

27) ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES (2021 – 2022)

Artículo 8.5 Ausencias justificadas.

8.5.1 Ausencias con derecho a retribución. Plazos y motivos.

En las situaciones de permisos retribuidos previstos en este artículo, el salario es el habitual que percibiría el trabajador o trabajadora, si hubiera acudido a su puesto de trabajo.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

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~~ en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento el permiso será de ~~4 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.

La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.

Se concederá además el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del óbito, del padre o la madre, siempre que conviviesen con el trabajador o trabajadora y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de ~~dos días~~ coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador o trabajadora y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de ~~dos días~~.

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

Este supuesto de ausencia retribuida se extiende a las parejas de hecho debidamente inscritas en los registros de la administración pública correspondientes.

c) En el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de ~~dos días~~ del apartado anterior podrá extenderse hasta ~~tres días~~ más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador o trabajadora, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle.

En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de ~~4 días~~ previsto para el supuesto de desplazamiento indicado en el párrafo b) de este artículo.

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

Este supuesto de ausencia retribuida se extiende a las parejas de hecho debidamente inscritas en los registros de administración pública correspondientes.

d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador o trabajadora sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

g) Un día por boda de padre o madre, hijo o hija y hermanos o hermanas.

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

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. **Ampliación**: Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

j) En los supuestos de personas trabajadoras viudas se mantendrá la afinidad con los padres del cónyuge fallecido, a efectos de los permisos retribuidos recogidos en este artículo.

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.

8.5.2 Acumulación de horas para cuidado del lactante.

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.

Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. La acumulación se comunicará a la empresa durante la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y, en todo caso, 15 días antes de la finalización del mismo.

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

El trabajador o la trabajadora debe percibir, durante su ausencia, el salario habitual que se genera por la presencia en la empresa y/o trabajo a distancia.

8.5.3 Licencias extraordinarias.

En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del apartado anterior, se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

8.5.4 Fecha de disfrute.

Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán ~~en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral~~. **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.

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

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los trabajadores y trabajadoras podrán hacer uso de la licencia mientras perdure la situación que la originó, pudiéndose tomar los días de forma continua o alterna.

28) INDUSTRIAS DE CURTIDOS, CORREOS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA (2022 – 2025)

Artículo 48. Permisos.

El personal podrá faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para la actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes, preavisando siempre que sea posible y con justificación:

1. Durante ~~dos días~~, en los casos de enfermedad grave u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Podrá ampliarse hasta uno más, cuando se necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad donde reside y hasta tres más si el desplazamiento es fuera de la provincia de residencia. **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.

2. Durante ~~dos días~~ en los casos de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Podrá ampliarse hasta uno más, cuando se necesite realizar un desplazamiento fuera de la localidad donde reside y hasta tres más si el desplazamiento es fuera de la provincia de residencia. **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.

Los días de permiso han iniciarse el primer día laborable, siguiente al del hecho causante, cuando este sucediese en día no laborable.

3. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

4. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución. **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.

Los días de permiso han iniciarse el primer día laborable, siguiente al del hecho causante, cuando este sucediese en día no laborable.

5. Por boda de parientes de primer grado de consanguinidad un día retribuido, y en caso de parientes de segundo grado consanguíneo un día de ausencia sin retribuir.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, debidamente justificado, de acuerdo con las disposiciones vigentes. **Ampliación**: De acuerdo con el art. 37.3.d) ET, cuando el cumplimiento del deber

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

7. Dos días por nacimiento de hijos para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Estos días podrán disfrutarse dentro de las 4 semanas siguientes al nacimiento del menor. **Valoración jurídica**: Tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se derogó el permiso retribuido de dos días por nacimiento de hijo que hasta entonces venía recogido en el art. 37.3.b) ET. Como consecuencia del citado Real Decreto Ley 6/2019, se equiparó para ambos progenitores el derecho de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, que tiene una duración de 16 semanas para padre y 16 para madre a partir del 2021, siendo obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (suspensión del contrato jurídicamente reconocida en el art. 45.1.d) ET y regulada en el art. 48.4 ET). Por tanto, el derogado permiso retribuido por nacimiento del hijo pensado para el padreen la actualidad no tiene cabida, excepto para aquellas personas que no tuvieran el periodo de cotización exigido para poder ser beneficiarias de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado del menor de la Seguridad Social. A su vez, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente en varias ocasiones (STS núm. 98/2021, de 27 de enero o STS núm. 301/2022, de 5 de abril) concluyendo que la empresa puede llegar a denegar el permiso retribuido por nacimiento de hijo, aunque venga fijado en convenio colectivo, debido a que su existencia apenas tiene sentido como consecuencia de la nueva redacción del art. 48.4 ET, que regula la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

8. Por cuidado de lactante menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al 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 múltiplo~~. **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.

Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de muto acuerdo con el empresario.

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.

9. Un día retribuido y 15 naturales sin retribuir para la realización de trámites de adopción o acogimiento nacional.

10. En los casos de adopción o acogimiento internacional, el permiso no podrá ser superior a 60 días naturales, no retribuidos.

11. Las personas tendrán derecho a 24 horas anuales retribuidas para el uso de visitas médicas (ya sean especialistas o medicina general). Dichas horas no serán acumulables a las que se viniesen disfrutando y se tuviesen pactadas por el mismo motivo en pactos o acuerdos de empresa, rigiendo en todo caso la condición más beneficiosa para las personas que trabajan. Las 24 horas establecidas se podrán utilizar para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de 18 años y de personas de primer grado de consanguinidad o afinidad que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidentes o enfermedades que hagan que no puedan valerse por sí mismas y por lo tanto no están en condiciones de asistir solos a las visitas médicas.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

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

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

Cuando los desplazamientos se realicen fuera del territorio español los permisos serán de cuatro días más sin retribución.

La utilización de los permisos retribuidos podrá realizarse mientras dure el hecho causante, pudiendo cogerse en días alternos.

El Concepto de desplazamiento que aparece en algunos apartados del presente artículo deberá interpretarse de forma casuística y con criterios de razonabilidad que valoren los elementos concurrentes.

Los grados de consanguinidad o afinidad se regirán de conformidad con el cuadro que figura como Anexo II del Convenio.

Todos los supuestos previstos en este apartado serán de aplicación a las parejas unidas por matrimonio como aquellas parejas de hecho debidamente registradas.

Artículo 49. Licencia por estudios.

a) Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios, estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

b) Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, se tendrá derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base y antigüedad, en su caso, durante el período de duración de la licencia.

c) Los permisos obtenidos por estos conceptos no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

Artículo 50. Permiso de formación profesional para el empleo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.3 del ET, las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta 5 años.

Artículo 51. Suspensiones del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento.

7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al 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

en los términos que se acuerde 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.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria 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.

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

Artículo 53. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o 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 encargase 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 hombres, o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta. **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.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género (**Ampliación**: Supuestos de víctimas de violencia de género y de víctimas de terrorismo, en virtud de art. 37.8 ET) 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 las formas de ordenación del tiempo de trabajo que 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.

29) INDUSTRIA DEL CALZADO (2022 – 2025)

Artículo 28. Licencias.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiéndose optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia, sin retribución. **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.

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

3. ~~Dos días~~ por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, madres, hijos/hijas, abuelos/abuelas, nietos/nietas o hermanos/hermanas). Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de ~~cinco 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 supuestos de accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica los días de licencia que procedan podrán disfrutarse, de forma continua o alterna, mientras dure tal situación.

Producido el hecho causante de la licencia el permiso comenzará a regir el primer día laborable.

En caso de fallecimiento de parientes en tercer grado tendrá derecho a un día de ausencia, sin retribución.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por boda de un hijo/hija, y demás parientes de primer grado de consanguinidad un día; en caso de boda de un hermano/hermana tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin retribución.

6. 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona 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.

7. A la Representación Legal se les concederá hasta el número de días previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a 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.

9. El personal podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, que no requerirán justificación, con un preaviso de 5 días de antelación, y siempre que no entorpezca el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin no podrá disfrutar de dicha licencia más de una persona en Empresas de hasta 25 en plantilla, 2 en Empresas de 26 a 50, 3 en Empresas de 51 a 100; y en Empresas de más de 100, el 2% más 1 computándosele la fracción resultante como unidad.

Cuando la finalidad del permiso sea la realización de trámites de adopción, de guarda con fines de adopción o de acogimiento, tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta 15 días naturales. En los casos de trámites internacionales, el permiso será de 30 días. No obstante, cuando por la normativa del país del adoptado los trámites requieran un tiempo superior, dicho permiso se podrá ampliar a 60 días.

10. La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario de convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el personal no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a las 22 horas anuales, dentro de este periodo se podrán utilizar las mismas horas para acompañamiento de hijos menores y de personas mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidentes o enfermedades que hagan que no puedan valerse por sí mismas y por lo tanto no están en condiciones de acudir solas a las visitas médicas.

Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

11. Las Empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios, estarán obligadas a otorgarles las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la Empresa, tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del Salario de Convenio, y antigüedad en su caso, durante el periodo de duración de la licencia.

Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas que tengan matricula considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios el no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Los permisos que por estos conceptos se utilicen no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que correspondan.

12. Dentro del concepto de afinidad se integrarán las denominadas parejas de hecho que gozarán de los mismos derechos, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

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

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

7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al 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 en los términos que se acuerde 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.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria 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.

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

30) INDUSTRIA QUÍMICA (2021 – 2023)

Artículo 50 - Licencias.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos 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.

2. Dos días por nacimiento de hijos para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los periodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto. **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.

En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km. por trayecto, 1 día adicional; más de 200 Km. por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.

En el supuesto de hospitalización del otro progenitor los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.

3. ~~Dos días naturales~~ en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta ~~cuatro~~ cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia. **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 el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que el día anterior a la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando las indicadas circunstancias se produzcan con anterioridad a las 14:00 horas.

4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de la persona trabajadora o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6. 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 periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

En el resto de supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación de la persona trabajadora en favor de otras personas.

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.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen la persona trabajadora tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.

8. 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.

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.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo de la persona trabajadora, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral. A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» de la persona trabajadora a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio de la persona trabajadora o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto la persona trabajadora en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo de la persona trabajadora cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. **Ampliación**: En el presente permiso retribuido, según establece el art. 37.5 ET, los trabajadores, además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por las personas trabajadoras en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo. **Valoración jurídica**: Es preferible que el trabajador que disfruta de un permiso retribuido perciba el salario íntegro en igualdad de condiciones a como si hubiera asistido a su puesto de trabajo. Si se le descuentan determinados complementos salariales, el trabajador podría verse desincentivado a ejercer su derecho a disfrutar de los permisos retribuidos reconocidos. Como consecuencia de tal perjuciio se recomienda retirar dicha matización de la presente clásusula.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuanta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más. **Valoración jurídica**: Exigir al menos 24 horas de hospitalización como requisito para poder ejercitar el derecho al permiso retribuido de 5 días laborables recogido en el art. 37.3.b) ET, puede suponer una vulneración significativa de la norma jurídica, teniendo en cuenta que esta establece como motivo para dicho permiso retribuido la simple hospitalización, sin condicionarla a un número mínimo de horas. Fijar, como en el presente convenio colectivo, una hospitalización mínima de 24h resulta verdaderamente desmedido.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo. **Valoración jurídica**: Exigir al menos 24 horas de hospitalización como requisito para poder ejercitar el derecho al permiso retribuido de 5 días laborables recogido en el art. 37.3.b) ET, puede suponer una vulneración significativa de la norma jurídica, teniendo en cuenta que esta establece como motivo para dicho permiso retribuido la simple hospitalización, sin condicionarla a un número mínimo de horas. Fijar, como en el presente convenio colectivo, una hospitalización mínima de 24h resulta verdaderamente desmedido.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente de la persona trabajadora, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo ~~el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio 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), salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección de la persona trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

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.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 55 - Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses fraccionables por una solo vez y, en este último caso, a disfrutar en un periodo máximo de dos años, las personas trabajadoras que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. La duración máxima de esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de un año por mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontrarán disfrutando este derecho a un número de personas trabajadoras equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o una persona trabajadora en centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras. Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de inicio de disfrute de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares indicados en los dos primeros párrafos del artículo 58 del presente Convenio Colectivo no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Complementariamente a lo establecido en el artículo 52 del presente Convenio, y con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días y en los internacionales los dos meses.

Artículo 56 - Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

31) INDUSTRIA SALINERA (2017 – 2019)

Artículo 63. Licencias.

1. El trabajador, previo aviso de al menos 48 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 encuentran vinculados de forma expresa a la prestación efectivo de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales en los casos 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 por nacimiento de hijo o adopción, a los que, en caso de enfermedad grave de la madre o del recién nacido, se añadirán dos días naturales más. **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. ~~Dos días naturales~~ en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

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

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

D. Un día que habrá de ser el de la fecha de celebración de la ceremonia por matrimonio de hijos, padres o hermanos. **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.

E. Un día por traslado del domicilio habitual.

F. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes como consecuencia de los estudios que esté realizando el trabajador en centro de enseñanza de carácter público o privado reconocido.

G. Un día al año por asuntos propios.

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.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

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

sea retribuido al menos en cuatro días al año, conforme a lo dispuesto por convenio colectivo. Se recomienda su inclusión en el contenido del convenio colectivo.

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

2. En las mismas condiciones que en 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. Cuando conste en una norma legal un periodo 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 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá decidir el pase del trabajador a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. **Ampliación**: Además, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercieran este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses, en virtud de lo recogido por el cuarto párrafo del art. 37.4 ET.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad de 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.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, ~~pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen~~. **Actualización**: En tal supuesto de que dos personas trabajadoras de

la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, si se limitara el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, la empresa tendrá la obligación de, además, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en virtud de lo establecido por el tercer párrafo del art. 37.4 ET.

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

4. El trabajador que, 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 quién 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 si 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.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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 el 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 del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este

artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

6. Las parejas de hecho se equiparan en esta materia de licencias a los matrimonios civiles ~~si así se lo reconoce la legislación aplicable de su Comunidad Autónoma~~, sin perjuicio de lo que se contiene en la Disposición adicional 4.ª

Disposición adicional cuarta. Parejas de hecho.

A los miembros de parejas de hecho, incluidos en el ámbito funcional y personal del presente Convenio General, siempre que figuren como tales en el correspondiente Registro, les será de aplicación, en su caso, cuantos derechos se contienen en el mismo siempre que no existieran litigios o reclamaciones de anteriores uniones.

Artículo 64. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de un año.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalentes al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

32) PERFUMERÍA Y AFINES (2022 – 2025)

Artículo 52. Licencias.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y aportando, en todo caso, el correspondiente justificante, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. 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. El cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día no laborable según el calendario que le resulte de aplicación a la persona trabajadora.

2. ~~Dos días naturales~~ en caso de accidente o enfermedad graves diagnosticadas por los Servicios Públicos de Salud, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización ~~mínima de 24 horas~~ o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. **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: Exigir al menos 24 horas de hospitalización como requisito para poder ejercitar el derecho a los permisos retribuidos recogidos en los arts. 37.3.b) y 37.3.b).bis ET, puede suponer una vulneración significativa de la norma jurídica, teniendo en cuenta que esta establece como motivo para dicho permiso retribuido la simple hospitalización, sin condicionarla a un número mínimo de horas. Fijar, como en el presente convenio colectivo, una hospitalización mínima de 24h resulta verdaderamente desmedido.

En el supuesto de hospitalización, la persona trabajadora comunicará a la empresa las fechas en que, de forma consecutiva o no pero siempre mientras dure el mencionado hecho causante, utilizará los días de licencia retribuida. En todo caso, al tiempo del disfrute de esta licencia se deberá justificar que la persona que dio lugar a la misma continúa hospitalizada.

~~En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad~~ el cómputo se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día no laborable según el calendario que le resulte de aplicación a la persona trabajadora.

Los dos días citados podrán ampliarse a ~~cuatro días~~ cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso y a los efectos de los días de licencia a conceder se tendrá en cuenta, lo siguiente: dos días por desplazamiento hasta 100 km, tres hasta 200 y cuatro para más de 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.

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.

No obstante, cuando el fallecimiento del cónyuge o de un pariente de primer grado de consanguinidad se produzca en otro país, la licencia retribuida se ampliará a seis días.

Las solicitudes de licencia que traigan causa de un mismo hecho causante y persona, no podrán acumularse y por lo tanto solicitarse para los distintos supuestos contemplados en este apartado.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres/madres, hermanos/as, nietos/as o abuelos/as en la fecha de la celebración de la ceremonia.

4. Durante un día hábil por traslado de su domicilio habitual, mediando justificación del hecho causante.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un

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

6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Además, las personas trabajadoras adscritas al turno de noche que cursen regularmente estudios que den lugar a títulos académicos o a cursos de formación profesional reglada disfrutarán de licencia durante la jornada nocturna previa al día del examen, siempre que éste tenga lugar antes de las 14 horas del día siguiente.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

8. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo necesario, debidamente justificado por los Servicios Públicos de Salud, para acompañar al servicio de urgencias a un pariente de primer grado de consanguinidad.

10. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por alguna causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, ambos progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. **Ampliación**: En el presente permiso retribuido, según establece el art. 37.5 ET, los trabajadores, además, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

En cuanto a los supuestos señalados en los números uno a tres, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

A los efectos de la concesión de las licencias y demás beneficios descritos más arriba, derivados de una relación matrimonial, se equipararán las parejas de hecho, legalmente registradas o acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia del Ayuntamiento que corresponda.

Se adjunta como anexo II cuadro donde se recogen los grados de afinidad y consanguinidad.

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

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

Artículo 53. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora, ésta precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sea o no de la Seguridad Social, en el que conste la hora de entrada y salida de la consulta médica, pudiéndose justificar la hora de entrada mediante el oportuno volante de citación.

Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, la persona trabajadora y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

Artículo 54. Lactancia.

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

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de ~~parto múltiplo~~. **Actualización**: Según establece el art. 37.4 ET, la duración del permiso por

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumular la hora de ausencia diaria en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser ejercido en los términos que establezca la normativa vigente en cada momento.

Artículo 55. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencias sin sueldo, con un preaviso de quince días, salvo causas sobrevenidas, y con una duración máxima de tres meses, las personas trabajadoras que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses.

Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de personas trabajadoras equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo, o una persona trabajadora en centros de trabajo de menos de 50 personas trabajadoras.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar, en uno o más permisos, de hasta cuatro días al año como máximo, con el carácter de no retribuidos, en las siguientes condiciones: Ser solicitado con una antelación mínima de 7 días, no unirlos a vacaciones ni a «puentes» y si la solicitud fuera inferior a los cuatro días indicados, no se podrán unir a fines de semana. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión afectara gravemente al proceso de trabajo.

Cuando se solicite la licencia sin sueldo por el fallecimiento de familiar de tercer grado, se concederá por el tiempo necesario.

33) INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL (2021 – 2023)

Artículo 28 - Licencias.

1. Las personas trabajadoras tendrá derecho, previa solicitud, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

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

b) En caso de nacimiento de hijo/a o fallecimiento de cónyuge e hijos/as; en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge e hijos/as y enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos/nietas, abuelos/as o hermanos/hermanas de uno u otro cónyuge, ~~de dos a cinco días naturales~~, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de la residencia del trabajador o en otro distinto.

En el caso de nacimiento, accidente o enfermedad que necesite hospitalización el disfrute de la licencia podrá ser realizado de forma no consecutiva siempre y cuando perdure el hecho que lo motivó.

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

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

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

c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes, el tiempo necesario debidamente justificado por la persona trabajadora ante la Empresa. **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.

d) Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

e) En caso de matrimonio de hijo/a, padre/madre o hermano/a de uno u otro cónyuge, un día.

f) Dos días al año para asuntos propios. En este caso, el/la trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de una semana. No podrá solicitarse un día libre para asuntos propios que coincida con un puente, su día anterior o posterior, en época de campaña, con pedidos extraordinarios o con el solicitado por otros compañeros/as de la misma unidad de trabajo. El número de licencias para asuntos propios no podrá exceder del 10% del número de personas trabajadoras que presten servicios dentro de cada Grupo Profesional, siendo atendidas las solicitudes por

riguroso orden de recepción por quien deba concederlas. Esta licencia, que empezó a regir a partir del 1 de Enero del año 2.001, deberá renegociarse en el supuesto de reducción legal o convencional de la jornada de trabajo.

g) En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

h) La persona trabajadora tendrá derecho hasta ocho horas anuales durante 2022, y a partir del 1 de enero de 2023 se tendrá derecho hasta 16 horas anuales, que serán retribuidas con el salario base y el plus de convenio, para asistir a consulta médica propia para sí o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad. Aquélla deberá entregar a la empresa el justificante de haber asistido a la consulta, en el que necesariamente deberá constar el día, la hora y el Médico que le atendió.

Las parejas de hecho, que estén acreditadas fehacientemente como tales, tendrán el derecho a las licencias descritas anteriormente. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en turno de noche podrán anticipar el inicio del permiso el día anterior, previa comunicación a la empresa.

Las licencias establecidas en el presente artículo comenzarán, el primer día laborable después de haberse producido el hecho causante con la excepción que aquellos acontecimientos que entrañasen derecho a la concesión de un permiso retribuido y ocurriesen en periodos de vacaciones o en los que el contrato se encuentra suspendido.

Asimismo, los progenitores tendrán derecho al permiso por lactancia de hijos/as menores de nueve meses, por nacimiento de hijos/as prematuros (**Ampliación**: Atendiendo al art. 37.5 ET, además de por nacimiento prematuro de hijo o hija, también si por cualquier causa deben permanecer hospitalizados a continuación del parto), para la realización de exámenes prenatales (**Ampliación**: Atendiendo al art. 37.3.f), además de para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, también 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), ~~para el cuidado de hijos/as menores de seis años~~ (**Valoración jurídica**: En la más estricta actualidad, se hace referencia al novedoso art. 45.1.d) ET, relativo a la causa de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de 6 años o menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar), así como a reducir o reordenar su jornada de trabajo cuando sean víctimas de la violencia de género (**Ampliación**: Según el art. 37.8 ET, además de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, también se incluyen las personas trabajadoras víctimas del terrorismo).

Los derechos mencionados se ejercerán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

Las personas trabajadoras según lo dispuesto en el 37.4 del ET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. **Ampliación**: Además, cuando ambas personas

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

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y consecutivas por un total de 15 días laborables a disfrutar a continuación del permiso por nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Si la persona trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con catorce días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptantes, guardadores o acogedores. 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.

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. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando ésta pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona afectada y Empresa.

3. Licencias sin sueldo. Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses aquellas personas que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo. Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir, como mínimo, dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

34) INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES (2021 – 2024)

Artículo 33. Licencias retribuidas.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días, 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) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, hijas, padre o madre, hermanos o hermanas.

c) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con este motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

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

d) ~~Dos días~~ por 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, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto, el plazo será de ~~cuatro días, o de cinco días en caso de gravedad~~, justificándolo. **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.

Excepcionalmente procederá la ampliación del permiso a ~~cuatro días~~ para el desplazamiento, aunque no se supere los 200 km indicados en el párrafo anterior, cuando por la distancia a recorrer o los medios de transporte existentes se emplee en cada trayecto más de dos horas.

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 supuestos de enfermedad grave u hospitalización, de acuerdo con la dirección de la empresa, se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) 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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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 realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Permiso para asistencia a consultorio médico. El trabajador dispondrá de un permiso de 16 horas cada año para la consulta a médico de las que 8 horas podrán emplearse para el acompañamiento de los hijos menores de 14 años sobre los que se ejerza la guardia y custodia o de familiares dependientes que convivan con el trabajador.

i) En caso de muerte de una persona compañera de trabajo en accidente laboral, durante el tiempo necesario para asistir al entierro.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. **Ampliación**: Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

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. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo de común acuerdo con el empresario, en catorce jornadas completas que se incrementarán proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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 4 del artículo 35 de este Convenio.

Artículo 34. Permisos retribuidos por exámenes.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 35. Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. El trabajador y el empresario podrán pactar que la reducción de la jornada opere sobre un módulo distinto al diario.

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.

2. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente o el guardador con fines de adopción, 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 aquélla, 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 menor cumpla los ~~18 años~~. **Corrección**: La reducción de jornada de, al menos, la mitad de la duración de aquella, a la que tendrá derecho el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, en los términos legalmente previstos, puede durar hasta que el sujeto cumpla los 23 años, ya que el mero cumplimiento de los 18 no será causa de extinción de la reducción de jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Se mantendrá el derecho de reducción de jornada hasta que la persona cumpla los 26 años si antes de los 23 se acreditara un grado de discapacidad igual o superior al 65%, todo ello conforme al art. 37.6 ET.

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

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia del artículo 33.2 y de la reducción de jornada de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 38. Excedencia y licencia no retribuida para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento.

2. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento que, en los casos de adopción o acogimiento internacionales, podrá ser de 60 días naturales.

35) MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES (2021 – 2023)

Artículo 55. Permisos.

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

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

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

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

b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Un día por boda de un hijo o de padres.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal en las condiciones establecidas en la letra D) y en las condiciones establecidas en el E.T. **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 lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o

acumular el permiso de una hora en jornadas completas a continuación de la suspensión, previo aviso de quince días. **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.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de 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 los establecido por el penúltimo párrafo del art. 37.6 ET.

g) Quince días naturales remunerados en caso de matrimonio, pudiéndose ampliar hasta cinco días más esta licencia sin remuneración. **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.

h) Las personas que trabajan tendrán derecho a un día de permiso retribuido cuya causa sea una prueba médica que requiera reposo domiciliario a requerimiento de los servicios sanitarios de la Seguridad Social, del cónyuge y familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

i) Las personas tendrán derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir a los servicios de medicina de la Seguridad Social, servicios concertados, y en el caso que no recojan las anteriores y se acuda a un servicio de medicina privada, éste será el que no cubra la Seguridad Social, siempre que estén debidamente justificadas.

j) Las personas podrán disfrutar en los mismos términos del punto i), de un permiso de 12 horas anuales para el acompañamiento de menores de 16 años o personas de primer grado de consanguinidad que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no puedan valerse por sí mismas y por lo tanto no están en condiciones de acudir solas a las visitas médicas.

k) Las personas podrán disfrutar con carácter individual de un día retribuido al año, no recuperable ni justificable, durante la actividad normal de la empresa, debiéndose ser notificado a la empresa con 8 días de antelación.

a. Este permiso se disfrutará dentro del año natural, no pudiendo superar simultáneamente su disfrute el 25% de la plantilla. La denegación del día por este motivo deberá comunicarlo la empresa por escrito.

b. Para las personas que no hayan completado un año de antigüedad, el permiso será disfrutado proporcionalmente. Este permiso retribuido tendrá consideración de tiempo efectivo de trabajo y no computará como absentismo a ningún efecto.

El disfrute de los permisos se realizará en día laborable.

Los días de ausencias del apartado a) se utilizarán mientras dure el hecho causante que ocasione el permiso, ~~siempre que medie preaviso de 48 horas si el hecho lo permite~~. **Valoración jurídica**: Para los hechos causantes referenciados, como accidentes graves o fallecimientos, exigir un preaviso de 48 horas de antelación para que el trabajador pueda disfrutar de la licencia retribuida no resulta muy racional.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso acompañada de un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

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

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

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

Artículo 55 bis.

Las personas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse de trabajo, sin derecho a remuneración, por el siguiente motivo:

a) Un día por hospitalización de familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, con el máximo de un día al año.

b) Un día por boda de un hermano o hermana.

c) Un día de permiso para el caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad y afinidad.

Artículo 56. Licencia por estudios.

a) Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios están obligadas a otorgar las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente Centro, previa justificación de las personas interesadas de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

b) Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa las personas que trabajan tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base más plus de convenio y antigüedad en su caso, durante el período de duración de la licencia.

c) Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraren matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubieren presentado a examen sin causa justificada.

También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

d) Los permisos que por estos conceptos utilicen las personas que trabajan no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

36) PASTAS, PAPEL Y CARTÓN (2023 – 2025)

Artículo 10.1 Permisos retribuidos.

El personal, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo detallado y con los criterios del Anexo II-A: Cuadro resumen de Permisos Retribuidos, de este Convenio Colectivo.

Artículo 13.5 Cargos sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a:

– El disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

– A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de la plantilla, previa comunicación a la Empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 13.6 Permisos para la negociación.

La Representación Sindical que participe en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Cuando coincida la actividad negociadora en sus días de descanso se entiende que tienen derecho de compensación en forma de descanso o de minoración de su jornada en las horas invertidas en esta función, es decir que el ejercicio de las funciones de negociar no debe suponer que se les prive del disfrute de sus descansos correspondientes.

Artículo 13.13 Permisos CPIVCC.

Los Delegados, Delegadas Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio Colectivo, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Anexo II – Cuadro resumen de permisos retribuidos

a) Matrimonio de la persona trabajadora (**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) (11): 16

b) Fallecimiento/ hospitalización/ accidente o enfermedad grave/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con prescripción médica: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado sin desplazamiento (2) (4) (5) (8) (9): ~~2~~ **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) Fallecimiento/ hospitalización /accidente o enfermedad grave/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con prescripción médica: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado con desplazamiento (2) (3) (4) (5) (8) (9): ~~2 / 3 / 4 / 5~~ **Actualización**: El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tendrá una duración de **dos días laborables, ampliables otros dos laborables** si se requiere desplazamiento al efecto según dispone el art. 37.3.b).bis ET.

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

d) Traslado domicilio habitual: 1

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

f) Tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos regulados en la legislación vigente: Tiempo establecido

g) Asistencia a boda de Parientes en Primer grado, hermanos y hermanos políticos: 1

h) Primera Comunión de hijo de persona trabajadora que esté a turnos cuando coincida con día de trabajo en su calendario: 1

i) Consulta Médica de Especialista y Médico de Familia, sea o no del Sistema Público de Salud: Tiempo necesario

j) Enfermedad de hijos menores de 14 años, discapacitados o ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan una dependencia de la persona trabajadora, cuyo estado o circunstancia del familiar por razones de edad, accidente, enfermedad o tipo de visita impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento. (6): 12 horas anuales

k) Asistencia a exámenes prenatales y Técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (**Ampliación**: Además, de acuerdo con el art. 37.3.f) ET, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad): Tiempo necesario

l) Matriculaciones personales en centros oficiales de enseñanza si concurre con el turno de la persona trabajadora y no fuera posible el cambio de turno o de horario de matriculación: Tiempo necesario

m) Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización de éstos a continuación del parto: 1 hora /día

n) Lactancia hijo menor de 9 meses (7): 1 h/ día (30' + 30') dentro de jornada ó 30' al principio o final de jornada

(1) Se entenderá desde el día del hecho causante, incluido éste si no ha cumplido un 50% de su jornada habitual.

(2) En los supuestos de nacimiento o defunción en primer grado de consanguinidad o afinidad, ~~uno de estos 2 días será laborable~~. **Valoración jurídica**: Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo [STS núm. 73/2023, de 25 de enero; STS núm. 414/2023, de 7 de junio] los días de permiso retribuido reconocidos por el ET (excepto supuestos de matrimonio y registros de pareja de hecho) deben disfrutarse en días de trabajo efectivos (laborables), excluyendo de su cómputo los días de descanso, los festivos no trabajados y los días no laborables, excepto vacaciones. Sin embargo, si el convenio colectivo aplicable mejora el plazo de días de disfrute previsto por la ley, tales días adicionales reconocidos por convenio sí pueden ser naturales.

(3) En los desplazamientos se aplicará el siguiente criterio:

a) ~~3 días~~, cuando la distancia sea superior a 100 Km. y no superior a 250 Km.

b) ~~4 días~~, superior a 250 Km. y no superior a 500 Km.

c) ~~5 días~~, superior a 500 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.

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.

(4) Se considerará pariente hasta 2.º grado).

Por consanguinidad: i. Padres. ii. Hijos. iii. Hermanos. iv. Abuelos. v. Nietos.

Por afinidad: i. Padres Políticos. ii. Hijos Políticos (nuera / yerno). iii. Hermanos Políticos (cuñados). iv. Abuelos Políticos. v. Nietos Políticos

(5) Se reconocen a estos efectos las «Parejas de Hecho», y otra denominación equivalente, existentes en cualquier Comunidad Autónoma del Estado Español, siempre que consten registradas como pareja en Registros Públicos Oficiales.

(6) Es necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:

a) Que ambos cónyuges o parejas de hecho acrediten su condición de personas trabajadoras.

b) Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos.

c) Será de aplicación también en las familias monoparentales y demás estados civiles.

d) A estos efectos, la dependencia podrá acreditarse por cualquier documento público justificativo que permanecerá vigente mientras dure el hecho causante.

(7) Este tiempo de permiso (1 hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la finalización del periodo de maternidad.

(8) Este permiso se disfrutará con el límite de duración del reposo domiciliario.

(9) En los supuestos de hospitalización y reposo domiciliario la persona trabajadora podrá optar en que días disfrutará el permiso, previo aviso desde el día del hecho causante.

(10) El trabajador o trabajadora que esté en turno de noche podrá optar por disfrutar el permiso retribuido la noche anterior o posterior al hecho causante.

(11) Entendiendo que el período establecido de 16 días se produce desde el día del hecho causante, previa solicitud por escrito de la persona trabajadora, podrá disfrutarse total o parcialmente dicho permiso (sin fraccionar el período) con antelación a la fecha del matrimonio, siempre y cuando el número de días de trabajo y de descanso-festivos del período, sean los mismos que hubiera tenido a partir del hecho causante.

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.

ANEXO II-B - Cuadro resumen de suspensión relación laboral por causas familiares

2. Reducción de jornada

a) Por cuidado directo de menor 12 años o persona con discapacidad (sin actividad retribuida). Entre 1/8 y la mitad de la jornada.

b) Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización de los mismos a continuación del parto. Hasta máximo dos horas.

c) Por cuidado directo familiar hasta 2.º grado que por razones edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse solo (sin actividad retribuida). Entre 1/8 y la mitad de la jornada.

d) Por 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 y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Al menos la mitad de la duración de la jornada pudiendo acumularse en jornadas completas.

37) INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN (2021 – 2023)

Artículo 6 - Licencias.

No dará lugar a pérdida de retribución las asistencias durante la jornada de trabajo a clínicas y consultorios de la Seguridad Social, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan acudir a ellos fuera de su jornada laboral.

Artículo 44 - Permisos.

1. La persona, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

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

b) Por fallecimiento de cónyuge, y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos o hermanas, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción de la persona disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, un día con retribución.

e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.

f) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ~~dos días~~ con retribución. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de ~~cuatro días~~. **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. El disfrute del permiso por hospitalización podrá realizarse durante el período que dure aquella.

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

h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución. **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.

i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.

j) Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del ET. **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.

2. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real, es decir, en la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

3. Las personas tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento. En los casos de adopción o

acogimiento internacionales podrán, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.

4. Lo regulado en el presente artículo apartado 1, puntos b),c),f) y g) se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedida por el Ayuntamiento correspondiente.

5. El concepto de «desplazamiento» que aparece en algunos apartados del presente artículo deberá interpretarse de forma casuística y con criterios de razonabilidad, que valoren los elementos concurrentes.

6. El disfrute de los permisos se ceñirá a lo establecido en el presente convenio, cuando se regule específicamente. Como norma general, cuando el hecho causante se produzca en día de descanso para la persona trabajadora, el permiso se iniciará al siguiente día laborable para ésta. El hecho causante deberá producirse en tiempo de trabajo, es decir, excluyendo las vacaciones y los períodos de suspensión del contrato. Atendiendo al carácter finalista que tienen los permisos, la aplicación de la norma general no deberá desvirtuar o desnaturalizar el fin para el que han sido previstos.

Ampliación: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo al art. 37.3.f) ET.

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

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

Artículo 45

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 4, 5, 6 y 7 del ET:

«4. 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 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 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.

5. 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 7.

6. 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, adoptante, 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 menor cumpla ~~los dieciocho años~~. **Corrección**: La reducción de jornada de, al menos, la mitad de la duración de aquella, a la que tendrá derecho el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, en los términos legalmente previstos, puede durar hasta que el sujeto cumpla los 23 años, ya que el mero cumplimiento de los 18 no será causa de extinción de la reducción de jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Se mantendrá el derecho de reducción de jornada hasta que la persona cumpla los 26 años si antes de los 23 se acreditara un grado de discapacidad igual o superior al 65%, todo ello conforme al art. 37.6 ET.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. 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.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, 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 6, 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 4, 5 y 6 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.»

Artículo 46 - Crédito de horas consulta médica.

1. Las personas tendrán derecho a veinte horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la seguridad social o entidad concertada por la misma, siempre que esté debidamente justificada y no

pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia en las empresas que mejoren lo aquí establecido.

2. De las veinte horas establecidas en el apartado anterior, podrán utilizarse hasta un máximo de diez horas anuales, retribuidas, para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de doce años y de mayores de primer grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos. De ser necesario el uso de un posible exceso sobre dichas diez horas, se concederá el permiso, que, por tratarse de un permiso no retribuido, se podrá negociar con la empresa mecanismos de compensación horaria.

3. En las empresas que tengan establecido servicio médico de empresa, se establece una segunda revisión médica anual, cuando la persona lo solicite.

Artículo 47 - Licencia por estudios.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23, punto 3 del Estatuto de los Trabajadores: «Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.»