



Texto completo del BOE  
Real Decreto-ley 5/2023,  
de 28 de junio

Texto completo del BOE  
del XI Convenio Colectivo

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

<b>1º grado</b>	Cónyuge / Pareja de hecho	Hijos	Padres	Suegros, Yerno / Nuera
<b>2º grado</b>	Hermanos	Abuelos	Cuñados	Nietos

## PERMISOS RETRIBUIDOS

<b>Matrimonio o registro de pareja de hecho</b>	<b>15 días naturales</b>	Empezará el primer día laborable desde el hecho causante. Se podrá empezar a disfrutar, previo aviso y justificación, 3 días antes de la celebración
<b>Traslado de domicilio habitual</b>	<b>1 día laborable</b>	-
<b>Realización exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto</b>	<b>Tiempo indispensable</b>	Siempre que deban realizarse durante la jornada de trabajo
<b>Nacimiento y cuidado de menor</b>	<b>16 semanas para ambos progenitores y se reconoce como un derecho individual y no transferible</b>	De las 16 semanas, 6 de ellas deben disfrutarse inmediatamente después del parto o resolución judicial o administrativa en los casos de adopción, guarda o acogimiento. Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a jornada completa o parcial: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De manera continuada al periodo obligatorio</li> <li>• De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde el fin de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a tengan un año</li> <li>• El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días</li> </ul>
<b>Permiso por cuidado del lactante</b>	<b>Cuidado del lactante hasta 9 meses (a elegir):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 hora o 2 medias horas</li> <li>• Reducción de jornada ½ hora</li> <li>• Acumulación en jornadas completas (20 días naturales)</li> </ul>	En caso de que coincidan dos trabajadores de la misma empresa por el mismo hecho causante la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo ofreciendo un plan alternativo que permita el disfrute de este permiso. Ampliación a 12 meses: si ambos ejercen este derecho con la misma duración y régimen, con reducción proporcional de salario (desde los 9 meses). Podrá solicitarse una prestación al INSS
<b>Boda de parientes (hasta 2º grado)</b>	<b>1 día</b>	Debe coincidir con el día de la ceremonia
<b>Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica</b>	<b>5 días laborables</b>	Incluye familiares de 1º y 2º grado y convivientes El permiso podrá iniciarse mientras dure el hecho causante, pero una vez iniciado los días de disfrute serán continuados. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable</li> <li>• Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente</li> <li>• Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo</li> <li>• En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en 1 día más, cuando necesiten trasladarse a otro país</li> </ul>
<b>Fallecimiento</b>	<b>3 días y 2 días más cuando haya desplazamiento</b> <b>Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el hecho causante se produce en día festivo, el disfrute del permiso comenzará a contar el primer día laborable</li> <li>• Si el hecho causante que origina el derecho al permiso se produce cuando el trabajador hubiera completado el 70% de la jornada, y solicita el permiso el mismo día, este contará desde el día siguiente</li> <li>• Si iniciado el permiso se incluye algún día considerado no laborable para el trabajador, no se tendrá en cuenta en el cómputo</li> <li>• En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en 1 día más, cuando necesiten trasladarse a otro país</li> </ul>
<b>Deber inexcusable, público o personal</b>	<b>Tiempo imprescindible</b> <b>Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga</b>	Citaciones de organismos judiciales y órganos de la Administración. Otros cuyo incumplimiento puede generar responsabilidades de índole civil, penal, social o administrativa Si hay imposibilidad de prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales durante 3 meses, el centro podrá pasar al trabajador a situación de excedencia forzosa
<b>Exámenes oficiales</b>	<b>Los días de la celebración de las pruebas</b>	Debe justificar tanto la formalización de la matrícula, como haber asistido a dichos exámenes
<b>Cursos de perfeccionamiento</b>	<b>Durante la duración del curso</b>	Previo permiso del empresario
<b>Bolsa de 15h anuales</b>	-	Consultas médicas del trabajador, hijos menores, cónyuge y parientes de 1º grado. Tutorías de hijos menores
<b>Causas de fuerza mayor urgentes por familiares y convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata</b>	<b>4 días retribuidos al año o su equivalente en horas</b>	Requiere acreditación Necesita implementación en convenio

## PERMISOS NO RETRIBUIDOS

<b>Permisos no retribuidos (asuntos propios)</b>	<b>15 días de permiso por año</b>	Se deben solicitar con 15 días de antelación. La empresa debe concederlo a menos que coincida con el de otro trabajador. Será el empresario quien decida la conveniencia o no de conceder el permiso
<b>Cuidado directo de hijo afectado por enfermedad grave</b>	<b>Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario (entre el 50% y el 99% de la jornada)</b>	Este derecho se extiende al cuidado de menores de 23 años con cáncer u otra enfermedad grave y a menores de 26 años con una discapacidad de un 65% o más (acreditada antes de tener 23 años). Puede solicitarse una prestación al INSS. Además, incluye el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, un familiar (2º grado) consanguíneos y afines, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no tenga actividad retribuida
<b>Cuidado de hijo o menor acogido (más de un año) hasta que cumpla 8 años</b>	<b>8 semanas, continuas o discontinuas, en tiempo parcial o completo</b>	El trabajador determina la fecha de inicio y la finalización de los periodos de disfrute. Debe comunicarlo con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor o lo que establezca el Convenio Colectivo. Es un derecho intransferible. En caso de que coincidan dos trabajadores, la empresa deberá ofrecer un plan alternativo