

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

## **Director**

Juan Gil Plana

## **Coordinador**

Alberto Cámara Botía



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

# La negociación colectiva en el sector del metal

## **Director**

Juan Gil Plana

## **Coordinador**

Alberto Cámara Botía

## **Autores**

M<sup>a</sup> Yolanda Sánchez-Urán Azaña

Nuria P. García Piñeiro

Raquel Aguilera Izquierdo

Rosario Cristóbal Roncero

Nuria de Nieves Nieto

Ana Isabel Pérez Campos

Mercedes López Balaguer

Maria Amparo García Rubio

Sira Pérez Agulla

Francisco Ramos Moragues

Eduardo Enrique Taléns Visconti

Olaya Martín Rodríguez

Giuseppina Pensabene Lioni

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Economía Social**

**Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mites.gob.es](mailto:sgpublic@mites.gob.es)

Internet: [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es)

NIPO Papel: 117-20-020-0

NIPO Pdf: 117-20-021-6

NIPO Epub: 117-20-022-1

ISBN Papel: 978-84-8417-576-6

Depósito legal: M-8448-2021

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.  
Imprime: Sinodal Artes Gráficas, S.L.



## **Capítulo VIII**

### **PERMISOS, SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS**

ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO

*Profesora Titular de Universidad*

Universidad Complutense Madrid

## **SUMARIO**

I.INTRODUCCIÓN– II. PERMISOS. 1. Régimen legal. 2.2 Licencias retribuidas. 2.2.1. Remisión o mejora convencional de los supuestos de interrupción previstos en el art. 37.3 ET. 2.2.2 Nuevos permisos de creación convencional. 2.3 Licencias no retribuidas. III.– SUSPENSIONES. 3.1 Excedencia forzosa. 3.2 Excedencia voluntaria 3.3. Excedencia por cuidado de hijo 3.4 Excedencia por cuidado de familiares. IV.– CONCLUSIONES.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito del sector del metal la regulación convencional sobre permisos, licencias, suspensiones y excedencias es muy heterogénea.

Frente a algunos convenios colectivos que realizan, a través de su clausulado, una nueva regulación de las vicisitudes o circunstancias que afectan al desarrollo del contrato de trabajo y/o a su configuración inicial, promoviendo el uso y disfrute de las situaciones permisos, licencias, suspensiones y excedencias durante la relación laboral, otros se limitan a reproducir la letra del Estatuto del Trabajadores, mientras que un último grupo de convenios no recogen referencia alguna en su articulado sobre la cuestión.

Dentro de la regulación convencional de los supuestos de interrupción del contrato de trabajado en el sector del metal, el II Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal<sup>1</sup> señala como materia propia del convenio, aunque no reservada en exclusiva, "...h) permisos, licencia y excedencias". En este sentido, el II Convenio colectivo estatal no incorpora ningún criterio general respecto a la regulación de estas materias, dejando su tratamiento parcial a los niveles inferiores de negociación.

El VI Convenio colectivo General de Ferralla<sup>2</sup> promueve la aplicación de la regulación del régimen convencional de los permisos y licencias que sea más favorable para el trabajador en los ámbitos inferiores frente a lo previsto en el propio convenio colectivo general, al disponer que "los permisos y licencias regulados en los convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores (...) se respetarán en sus propios términos"<sup>3</sup>. De forma que la concurrencia en el mismo sector del convenio general con convenios provinciales o de empresa se resolverá a favor de la preferencia aplicativa de la regulación, que "globalmente resulte de más favorable condición para los trabajadores que la desarrollada en el convenio colectivo general de Ferralla".

---

<sup>1</sup> CC Estatal Industria, Tecnología y Servicios Metal (art. 12).

<sup>2</sup> CC Estatal de Ferralla (art. 34)

<sup>3</sup> CC Estatal de Ferralla (art. 34)

Por lo que se refiere al contenido del Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases de plástico, su clausulado recoge, de forma expresa, el régimen jurídico de los permisos retribuidos. En efecto, su art. 15 enumera una larga lista de permisos, que el trabajador tiene derecho a solicitar, cesando ocasionalmente en su trabajo, pero percibiendo el salario real o pactado<sup>4</sup>.

En definitiva, como ya se ha señalado, nos encontramos ante una regulación convencional heterogénea, que traslada su tratamiento a los niveles inferiores de negociación, que son los que ordenan, de forma efectiva, el régimen jurídico de los permisos, suspensiones y excedencias a partir de las reglas mínimas establecidas en los respectivos preceptos estatutarios, manteniendo o mejorando, en su caso, las previsiones legales e incluso, en alguna ocasión, procediendo a la regulación de nuevos permisos de creación convencional.

## II. PERMISOS

### 1. Régimen legal

El Derecho del Trabajo español en consonancia con el derecho comunitario europeo intenta conseguir en el ámbito de las relaciones laborales una mayor igualdad entre los hombres y las mujeres a la hora de asumir sus obligaciones paterno-maternofiliales, con la finalidad de proteger los intereses de la infancia. En este sentido, los convenios colectivos del sector del metal se esfuerzan por mejorar la regulación en materia de permisos retribuidos que, en la mayoría de los casos, van dirigidos a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

En aras de esta pretendida igualdad y ahora corresponsabilidad, tanto la Ley 39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el reciente Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, llevan a cabo una reestructuración de las principales instituciones laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar en materia de permisos (tales como el permiso por enfermedad grave u hospitalización, permiso por lactancia, el permiso para la atención de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, etc.), reducción de jornada (como es la reducción de jornada por guarda legal, etc.), con la intención de igualar los derechos de los hombres y de las mujeres y fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos y obligaciones que conlleva la paternidad y/o maternidad.

---

<sup>4</sup> CC Estatal Industria, Tecnología y Servicios Metal (art. 15).

Los permisos retribuidos se encuentran regulados en la sección 5ª, capítulo II del Estatuto de los trabajadores, al referirse al tiempo de trabajo y bajo la rúbrica «Descanso semanal, fiestas y permisos». Lo principal y característico de los «permisos retribuidos» es que «solamente afectan a la prestación del trabajador, manteniéndose sin embargo el deber retributivo del empresario»<sup>5</sup>. En concreto, estos permisos se enumeran en los apartados 3, 4 y 5 reconociendo el derecho a ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos ahí señalados.

Siguiendo la clasificación de Montoya Melgar<sup>6</sup> que distingue entre «interrupciones derivadas de circunstancias que afectan al trabajador» e «interrupciones derivadas de circunstancias imputable al empresario», nos vamos a centrar, básicamente, en la primera categoría, y dentro de ella, analizaremos la respuesta que los convenios colectivos del sector del metal han otorgado a los permisos que afectan al trabajador «por circunstancias familiares», por «cumplimiento de deberes públicos» y por «traslado de domicilio habitual».

Así, además de las interrupciones normales en la vida laboral derivadas de la exigencia legal de un descanso diario, semanal o anual, ya estudiadas en anteriores epígrafes— existen cesaciones ocasionales de la prestación de trabajo debido a otras circunstancias.

Como ya hemos señalado, dentro de la regulación convencional de los supuestos de interrupción del contrato de trabajado en el sector del metal, el II Convenio Colectivo estatal de la industria<sup>7</sup>, la tecnología y los servicios del metal señala como materia propia del convenio, aunque no reservada en exclusiva, “...h) permisos, licencia y excedencias”.

El II Convenio colectivo estatal no incorpora ningún criterio general respecto a la regulación de estas materias, dejando su tratamiento parcial a los niveles inferiores de negociación. El VI Convenio colectivo General de Ferralla<sup>8</sup> promueve la aplicación de la regulación del régimen convencional de los permisos y licencias que sea más favorable para el trabajador en los ámbitos inferiores frente a lo previsto en el propio convenio colectivo general, al disponer que “los permisos y licencias regulados en los convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores (...) se respetarán en sus propios términos”<sup>9</sup>. De forma que la concurrencia en el mismo sector del convenio general con convenios provinciales o de empresa se resolverá a favor de la preferencia

---

<sup>5</sup> MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, 40ª ed., Ed. Tecnos, Madrid, 2019, p. 450.

<sup>6</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, ob. cit., p. 450.

<sup>7</sup> CC Estatal Industria, Tecnología y Servicios Metal (art. 12).

<sup>8</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34)

<sup>9</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34).

aplicativa de la regulación, que “globalmente resulte de más favorable condición para los trabajadores que la desarrollada en el convenio colectivo general de Ferralla”.

Por lo que se refiere al contenido del Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases de plástico, su clausulado recoge, de forma expresa, el régimen jurídico de los permisos retribuidos. En efecto, su art. 15 enumera una larga lista de permisos, que el trabajador tiene derecho a solicitar, cesando ocasionalmente en su trabajo, pero percibiendo el salario real o pactado. Incluso algún convenio, como el sectorial de la provincia de Jaén, concede los permisos retribuidos con derecho a remuneración no sólo del salario base, sino también “de la prima de asistencia, prima de producción, plus de carencia de incentivos, plus de turnicidad y nocturnidad, y cuarto turno”<sup>10</sup>.

Ahora bien, los convenios colectivos objeto de este análisis no sólo prevén la ordenación convencional de las licencias retribuidas sino también de las “no retribuidas”, en las que el trabajador cesa ocasionalmente en su trabajo, pero a diferencia de los anteriores supuestos, no percibe remuneración alguna.

De todos los convenios examinados, muchos de ellos incorporan las previsiones que en materia de permisos incorpora la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. No hay ninguno que prevea alguna de las medidas que, recientemente, ha incorporado el RDL 6/2019, de 7 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, ya que los convenios colectivos del sector del metal analizados son anteriores a la publicación de la norma.

## 1.2. *Licencias retribuidas*

El art. 37.3 ET dispone que el trabajador podrá ausentarse del trabajo sin perder derecho a la remuneración en una serie de supuestos –relacionados en el propio precepto–, y siempre que se cumpla el doble requisito de preavisar la ausencia y justificarla adecuadamente.

Partiendo de los presupuestos regulados en el citado precepto legal, y a la luz de los convenios del sector del metal analizados, nuestro objetivo en esta materia se centra en realizar un análisis comparado entre la regulación legal y convencional de cada una de las causas del art. 37. 3 ET y elaborar conclusiones y propuestas al efecto.

---

<sup>10</sup> CC Siderometalúrgica Jaén, (art. 13).

### 1.2.1. Remisión o mejora convencional de los supuestos de interrupción previstos en el art. 37.3 ET

#### \* Circunstancias familiares

a) El matrimonio del trabajador da derecho a un mínimo de quince días naturales. A diferencia de lo establecido para el resto de supuestos listados en el art. 37.3 del ET, el apartado del citado precepto precisa no sólo el número de días de permiso, sino también la naturaleza de éstos, despejando cualquier duda acerca del cómputo del permiso en día laborables o no. Así, «en caso de matrimonio» el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo quince días naturales.

Este mismo permiso por matrimonio se reconoce, como tal, en el VI Convenio colectivo General de Ferralla<sup>11</sup> y en los convenios de Zamora<sup>12</sup>, Melilla<sup>13</sup>, Cantabria<sup>14</sup>, La Rioja<sup>15</sup>, Islas Baleares<sup>16</sup>, Murcia<sup>17</sup>, Jaén<sup>18</sup>, Las Palmas<sup>19</sup>, Tenerife<sup>20</sup>, Sevilla<sup>21</sup>, Teruel<sup>22</sup> y Toledo<sup>23</sup>, que permiten, además, que estos días de permiso se acumulen como vacaciones de común acuerdo con la empresa y Segovia<sup>24</sup>. Se establece también la posibilidad de que se disfrute antes y/o después de la ceremonia oficial y que no pueda ser absorbido, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

Junto a estos convenios, existen otros dentro del sector del metal que mejoran notablemente la regulación del Estatuto de los Trabajadores. Tal es el caso del convenio colectivo de Vizcaya<sup>25</sup>, que concede dieciséis días naturales, o el convenio de la Ciudad de Ceuta<sup>26</sup>, que concede diecisiete días naturales por matrimonio, o del Convenio colectivo de la provincia de Tarra-

---

<sup>11</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34).

<sup>12</sup> CC Metal Zamora, (art. 17).

<sup>13</sup> CC Siderometalurgia Melilla, que concede, además, una gratificación extraordinaria de 300 euros por nacimiento de hijo (art. 7).

<sup>14</sup> CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27).

<sup>15</sup> CC Siderometalúrgicas La Rioja.

<sup>16</sup> CC Metal Islas Baleares, art. 26.

<sup>17</sup> CC Siderometalúrgica, Murcia (art. 25).

<sup>18</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 14).

<sup>19</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas, (art. 10).

<sup>20</sup> CC Siderometalurgia Santa Cruz de Tenerife (art. 11).

<sup>21</sup> CC Siderometalúrgica Sevilla (art. 16).

<sup>22</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18).

<sup>23</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1). Este convenio contiene previsión de permiso de 1 día laborable por matrimonio de hijos o hermanos.

<sup>24</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 37).

<sup>25</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 19), que permite, además, que “en caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales”

<sup>26</sup> CC Metal Ceuta (art. 12).

gona<sup>27</sup>, que, además, establece la forma del disfrute: se iniciará el primer día laborable siguiente a la celebración del matrimonio, en caso de ser laborable, se deducirá del tiempo total de esta licencia; también el convenio autonómico de Siderometalurgia de Navarra<sup>28</sup>, otorgan dieciocho días, permitiendo sumar esta licencia a las vacaciones, si coinciden<sup>29</sup> o como el convenio de Valencia<sup>30</sup>, que permite repartir los dieciocho días entre las fechas anteriores o posteriores al matrimonio.

Dentro del sector de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización prevención de incendios, gas y afines, encontramos diferentes previsiones sobre la regulación del permiso por matrimonio. Algún convenio colectivo, como el autonómico de Navarra de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines<sup>31</sup> concede veinte días naturales o el provincial de Vizcaya<sup>32</sup> otorga diecisiete días naturales y permite que “cuando coincidan el matrimonio con las vacaciones se sumen ambos períodos, licencia más vacaciones para su disfrute”,

b) El nacimiento de hijo, antes de la modificación incorporada por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, daba derecho a “dos días de permiso retribuido por nacimiento de hijo”. La entrada en vigor de esta norma suprime este permiso retribuido por nacimiento, modificando así el art. 37 b) ET<sup>33</sup>, de forma que el permiso se subsume dentro de la suspensión con reserva del puesto de trabajo ex art. 48 ET.

Ninguno de los convenios colectivos analizados incluye esta nueva previsión y se remite, en general, al supuesto tradicional de concesión por nacimiento de dos días naturales<sup>34</sup>, tal y como preveía el antiguo 37.3 ET, o dos días laborales<sup>35</sup> de permiso por nacimiento de hijo, sin que se tenga en cuenta el día del hecho causante<sup>36</sup>, ampliándolo en ocasiones a cuatro días cuando los eventos consignados exijan el desplazamiento del trabajador. Tal es el caso del convenio colectivo estatal de metalgráfica y de construcción

---

<sup>27</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39).

<sup>28</sup> CC autonómico Siderometalúrgica Comunidad Foral de Navarra, (art. 38).

<sup>29</sup> Esta misma previsión la encontramos en el CC autonómico de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra (art. 28).

<sup>30</sup> CC del sector de la industria, la tecnología y los servicios del metal, BO Valencia 06/04/2018, art. 54.

<sup>31</sup> art. 19.

<sup>32</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 9).

<sup>33</sup> Ap. 3 b) modificado por el art. 2.9 Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo.

<sup>34</sup> CC Siderometalúrgicas Sevilla, (art. 16).

<sup>35</sup> CC Siderometalurgia Salamanca (art. 26), CC Siderometalúrgica Segovia (art. 37); CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27) CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1), que amplía el permiso de disfrute al nacimiento de nietos, pero suprimiendo el carácter retribuido del permiso.

<sup>36</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15).

de envases metálicos<sup>37</sup>, del estatal de Industria, servicios e instalaciones del metal<sup>38</sup>el autonómico de Murcia<sup>39</sup> y el provincial de Jaén<sup>40</sup>,

Por su parte, VI Convenio colectivo General de Ferralla<sup>41</sup>, el autonómico de Islas Baleares<sup>42</sup>, el del Principado de Asturias<sup>43</sup> y los convenios colectivos provinciales de Tenerife<sup>44</sup>, Tarragona<sup>45</sup>, Teruel<sup>46</sup>, Valencia<sup>47</sup>, Vizcaya<sup>48</sup>, Zamora<sup>49</sup>, Ceuta<sup>50</sup>, Melilla<sup>51</sup>, mejoran la concesión del permiso por nacimiento, ampliándolo a tres días naturales, y a cinco, en caso de que sea necesario desplazamiento fuera de la provincia.

También el convenio autonómico de Navarra de Talleres de Reparación de Vehículos<sup>52</sup>, el de Siderometalúrgica<sup>53</sup> y el autonómico de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines también de la Comunidad Foral de Navarra<sup>54</sup> mejoran la concesión de este permiso ampliándolo a cuatro días laborales, ofreciendo la posibilidad del disfrute “de dos días naturales a partir del hecho causante y los otros dos a elección del trabajador, en el término de los quince días del hecho causante; o como el convenio provincial de Las Palmas<sup>55</sup>, que prevé la prolongación del permiso por otros dos días laborales más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto”. Además, este convenio prevé que los cuatro días de licencia por nacimiento se disfruten “con independencia de lo que determine la legislación vigente, y sin perjuicio de las posibles modificaciones legales que se produzcan”. Lo que significa que este convenio colectivo mantendría el derecho del trabajador a faltar al trabajo con derecho a remuneración por este motivo, a pesar de la supresión expresa del permiso por nacimiento de hijo, llevada a cabo por el Real Decreto Ley de 7 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre

---

<sup>37</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15).

<sup>38</sup> CC Estatal Industria, Tecnología y Servicios del Metal (art. 43)

<sup>39</sup> CC Siderometalúrgica Murcia (art. 25), que extiende el permiso al “aborto de la esposa” (art. 25).

<sup>40</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 14).

<sup>41</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34).

<sup>42</sup> CC Metal Islas Baleares, art. 26, que prevé, además, que uno de estos días sea laborable.

<sup>43</sup> CC Talleres Reparación del Automóvil Asturias. (art. 6).

<sup>44</sup> CC Siderometalurgia Santa Cruz de Tenerife, (art. 11).

<sup>45</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39)

<sup>46</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18).

<sup>47</sup> CC Industria Tecnología y los Servicios Metal Valencia (art. 54)

<sup>48</sup> CC Instaladores de calefacción, ventilación y aire acondicionado Vizcaya (art. 9)

<sup>49</sup> CC Metal Zamora, (art. 17).

<sup>50</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>51</sup> CC Siderometalurgia Melilla (art. 7)

<sup>52</sup> CC Talleres Reparación Vehículos Navarra (art. 28).

<sup>53</sup> CC Siderometalúrgica Navarra, (art. 38).

<sup>54</sup> Art. 19.

<sup>55</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas, (art. 10).

mujeres y hombre en el empleo y la ocupación. Se volvería al esquema tradicional que separaba nítidamente el permiso por nacimiento de hijo de la suspensión con reserva de puesto de trabajo por nacimiento de hijo.

Junto al permiso por alumbramiento, algunos convenios colectivos incluyen expresamente como modalidad de nacimiento, el parto por cesárea<sup>56</sup>, a través de intervención o incisión quirúrgica, adicionando “a los cuatro días de permiso retribuido, otros cuatro días más”<sup>57</sup> o también se concede “hasta 4 días naturales, pudiéndose ampliar el permiso hasta cinco días<sup>58</sup> o seis<sup>59</sup> en caso de gravedad”.

c) Por lo que se refiere al fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, el art. 37.3 b ET concede dos días de permiso al trabajador concernido, que se convertirán en cuatro cuando los eventos consignados exijan un desplazamiento al efecto.

En relación con la regulación convencional de estos permisos podemos concluir lo siguiente. Por un lado, hay convenios colectivos que se remiten de forma literal a lo dispuesto en el precepto estatutario. Tal es el caso, del convenio autonómico de La Rioja<sup>60</sup> o de Islas Baleares<sup>61</sup> o el provincial de Jaén<sup>62</sup>, Sevilla<sup>63</sup> o del autonómico de Islas Baleares<sup>64</sup>, es decir, los menos mantienen intacta la regulación del art. 37.3b) ET.

Otro grupo importante de convenios colectivos mejoran la concesión del permiso, incrementando su duración en general, esto es, en cuanto, al número de días, y en particular, cuando el hecho causante se produce en lugar distinto del que el trabajador presta habitualmente sus servicios. En este sentido, el convenio provincial de Zamora<sup>65</sup> concede cinco días de permiso retribuido y el VI convenio colectivo general de ferralla<sup>66</sup>, el Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos<sup>67</sup>, el convenio colectivo del sector de las industria, servicios e instalaciones del metal<sup>68</sup>, el autonómico de La Rioja<sup>69</sup>, el de Navarra<sup>70</sup>, el del Principado de

---

<sup>56</sup> CC Siderometalurgia Vizcaya (art. 19)

<sup>57</sup> CC siderometalúrgica Las Palmas, (art. 10).

<sup>58</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39)

<sup>59</sup> CC Industria, Tecnología y los Servicios del sector del metal Valencia (art. 54)

<sup>60</sup> CC Siderometalúrgicas La Rioja (art. 33)

<sup>61</sup> CC Metal Islas Baleares (art. 26)

<sup>62</sup> CC Siderometalúrgica Jaén, (art. 14)

<sup>63</sup> CC Siderometalúrgicas Sevilla (art. 16)

<sup>64</sup> CC Metal Islas Baleares (art. 26)

<sup>65</sup> CC Metal Zamora (art. 17)

<sup>66</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34)

<sup>67</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>68</sup> CC Estatal Industria, Tecnología y Servicios del Metal (art. 43)

<sup>69</sup> CC Siderometalúrgica La Rioja (art. 33)

<sup>70</sup> CC Siderometalúrgica de Navarra (art. 38)

Asturias<sup>71</sup> así como los convenios provinciales de Tenerife<sup>72</sup>, Salamanca<sup>73</sup>, Vizcaya<sup>74</sup>, Ceuta<sup>75</sup> otorgan tres días (mejorados a cinco, en caso de desplazamiento fuera del domicilio habitual) cuando se trate de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

También hemos advertido un buen número de convenios colectivos que conceden este permiso, de forma expresa, por fallecimiento del cónyuge. Por ejemplo, los convenios provinciales de las Palmas<sup>76</sup>, Tarragona<sup>77</sup>, Toledo<sup>78</sup>, Valencia<sup>79</sup>, Vizcaya<sup>80</sup> Teruel<sup>81</sup>, que concede siete días naturales y el convenio provincial de Cantabria<sup>82</sup> que otorga ocho días naturales, en el caso del provincial de Cantabria<sup>83</sup>, y otros que refuerzan las previsiones anteriores, al conceder este permiso por fallecimiento de los parientes consanguíneo colaterales de tercero y cuarto grado<sup>84</sup>, e incluso prevén un permiso por el tiempo necesario para asistir al entierro (máximo un día) en caso de tíos y primos<sup>85</sup>.

Pero sobre todo hemos detectado convenios colectivos que otorgan distintos días de permiso en función del parentesco del trabajador con el finado/a. En este sentido, mejoran las condiciones: el convenio provincial de Las Palmas<sup>86</sup>, el de Segovia<sup>87</sup>, el de Tarragona<sup>88</sup>, el de Teruel<sup>89</sup>, el de Toledo<sup>90</sup>, el de Valencia<sup>91</sup>, el de Vizcaya<sup>92</sup>, el de Zamora<sup>93</sup>, el de Cantabria<sup>94</sup> y el

---

<sup>71</sup> CC Metal Asturias (art. 9). También: CC Siderometalurgia Asturias (art. 8).

<sup>72</sup> CC Siderometalurgia Santa Cruz de Tenerife (art. 11)

<sup>73</sup> CC Siderometalurgia Salamanca (art. 26)

<sup>74</sup> CC Instaladores de calefacción, ventilación y aire acondicionado Vizcaya (art. 9 b)

<sup>75</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>76</sup> CC Siderometalurgia Las Palmas (art. 10).

<sup>77</sup> CC Siderometalurgia Tarragona (art. 39.3.1)

<sup>78</sup> CC Siderometalurgia Toledo (art. 27.1)

<sup>79</sup> CC Industria, Tecnología y Servicios Metal (art. 54A)

<sup>80</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya, (art. 19 A)

<sup>81</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18.3); CC Talleres Reparación Vehículos Navarra (art. 28); CC Siderometalúrgica Navarra (art. 38)

<sup>82</sup> CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27)

<sup>83</sup> CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27)

<sup>84</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 10).

<sup>85</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 10).

<sup>86</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 10).

<sup>87</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 37). A modo de ejemplo: fallecimiento del cónyuge: cuatro días naturales; padres, hijos y hermanos, tres días naturales; nietos y abuelos: dos días naturales, tíos y sobrinos un días natural; ampliables todos a dos días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

<sup>88</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39)

<sup>89</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18.3)

<sup>90</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1ª, b, d)

<sup>91</sup> CC Industria, Tecnología y Servicios Metal (art. 54A)

<sup>92</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 19 A)

<sup>93</sup> CC Metal Zamora (art. 17)

<sup>94</sup> CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27)

autonómico del Principado de Asturias<sup>95</sup>; así como también el convenio del sector de Empresas Instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de Navarra que conceden distintos días permisos en función del parentesco. Así, a modo de ejemplo, el convenio colectivo de Las Palmas, si se trata de padres, padres políticos, cónyuges o hijos/as concede cinco días hábiles, tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos/as, abuelos/as, dos días hermanos políticos o hijos políticos, todos ellos ampliables dos días laborables más si hay que realizar desplazamiento<sup>96</sup>. Incluso, el convenio provincial de Toledo<sup>97</sup> concede permiso de dos días al trabajador por fallecimiento del abuelo de su cónyuge.

Además, el convenio colectivo de Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos<sup>98</sup>, así como el convenio autonómico de La Rioja<sup>99</sup> prevén, en su clausulado, el permiso por fallecimiento de uno de los componentes de la unión, siempre que la pareja de hecho esté inscrita cumpliendo la normativa legal vigente.

En fin, en el caso del permiso por fallecimiento hemos advertido un esfuerzo adicional por parte de los negociadores por descender a los distintos grados de parentesco y permitir las ausencias remuneradas del trabajador en tal luctuosa situación.

d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, el art. 37.3 b) ET otorga dos días de permiso, que se convertirán en cuatro cuando los eventos consignados exijan el desplazamiento del trabajador.

En efecto, el precepto estatutario engloba, bajo un mismo supuesto, distintos situaciones que dan derecho al permiso retribuido del trabajador por distintos motivos, a saber: accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. La doctrina jurisprudencial considera que el accidente y la enfermedad han de tener la suficiente entidad como para poder ser calificados de «graves»<sup>100</sup>, pero, en principio, la hospitalización no parece necesitar tal cualidad. En los casos de hospitalización de pariente, el Tribunal Supremo ha entendido que el permiso no se extingue de forma automática por el simple alta hospitalaria,

<sup>95</sup> CC Metal Asturias (art. 9). También: CC Metal Asturias (art. 8).

<sup>96</sup> Art. 10

<sup>97</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1ª, b, d)

<sup>98</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>99</sup> CC Siderometalúrgica La Rioja (art. 33)

<sup>100</sup> Señala la doctrina que «la gravedad es una circunstancia fáctica que ha de acreditarse por quien alega su realidad, debiendo concurrir en el momento en que la solicitud de permiso se presenta, sin que baste con que posteriormente haya surgido», en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., «Las interrupciones de la prestación laboral», en SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.), *El contrato de trabajo*, vol. I, Aranzadi, 2010, pg. 1266.

en tanto que «la causa remota del permiso tampoco tiene por qué agotarse en el cuidado o atención personal, física y directa al familiar, porque la enfermedad o el ingreso hospitalario de éste puede requerir de aquél otro tipo de dedicación no directamente relacionada con la atención personal, que igualmente pueda justificar la ausencia del primero» (STS 21 septiembre 2010 [RJ 2010, 7568]).

Estos permisos suelen estar regulados, por lo general, en la misma cláusula, hemos advertido, no obstante, que los convenios colectivos analizados otorgan un régimen al permiso por accidente o enfermedad grave y otro distinto al de hospitalización o intervención quirúrgica, que difiere, básicamente, en la concesión del número de días de disfrute del permiso, en la necesidad o no –y, en su caso, en qué términos– de la justificación de la solicitud del derecho, en la mejora del alcance de los parientes a los que se refiere el precepto estatutario.

– En relación con los días de permiso que se conceden al trabajador por accidente o enfermedad graves, gravedad del proceso patológico que no se concreta, pero que exige valorar la patología de cada caso y las circunstancias concurrentes, encontramos pocos convenios colectivos que se remiten a lo establecido en el ET. En este sentido, cabe destacar el convenio de Industria, servicios e instalaciones del Metal<sup>101</sup>, el convenio autonómico de la Región de Murcia<sup>102</sup>, Navarra<sup>103</sup> o el de La Rioja<sup>104</sup> o el de Islas Baleares<sup>105</sup> y los convenios provinciales de Las Palmas<sup>106</sup>, Segovia<sup>107</sup>, Tarragona<sup>108</sup>, Toledo<sup>109</sup>. En la misma línea, el convenio autonómico de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra<sup>110</sup> o el convenio colectivo de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de Navarra<sup>111</sup> reproducen lo dispuesto en el precepto estatutario.

Junto a este grupo menor de convenios, hay un grupo nutrido de ellos que refuerzan las previsiones estatutarias. Tal sucede con el VI convenio colectivo general de ferralla<sup>112</sup>, con el convenio colectivo Estatal Metalgráfica<sup>113</sup>,

---

<sup>101</sup> CC de Industria, Tecnología y Servicios del Metal (art. 43)

<sup>102</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 25)

<sup>103</sup> CC Siderometalúrgica Navarra (art. 38)

<sup>104</sup> CC siderometalúrgicas La Rioja (art. 33)

<sup>105</sup> CC Metal Islas Baleares (art. 26)

<sup>106</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 10)

<sup>107</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 37)

<sup>108</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39)

<sup>109</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1 c)

<sup>110</sup> CC Talleres Reparación Vehículos Navarra (art. 28)

<sup>111</sup> CC Empresas Instaladoras Fontanería y afines de Navarra

<sup>112</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34)

<sup>113</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

con convenio provincial de Tenerife<sup>114</sup>, Salamanca<sup>115</sup>, Teruel<sup>116</sup>, Valencia<sup>117</sup>, Vizcaya<sup>118</sup>, Zamora<sup>119</sup>, Ceuta<sup>120</sup>, Melilla<sup>121</sup>, Cantabria<sup>122</sup> o con el convenio provincial de instalaciones de calefacción ventilación y aire acondicionado de Vizcaya<sup>123</sup>, que conceden al trabajador, por enfermedad grave u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, “tres días de permiso o cinco en caso de desplazamiento fuera de lugar de su residencia” e incluso también prevén la opción de que “el permiso se disfrute de manera discontinua<sup>124</sup> o en “medios días”<sup>125</sup> mientras dure la hospitalización.

Destáquese que el convenio provincial de Cantabria<sup>126</sup> permite que el trabajador tenga derecho a un nueva licencia retribuida en el año natural por causa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida”.

Para el disfrute de este permiso, el VI convenio colectivo general de ferralla<sup>127</sup> exige la entrega del justificante médico, con consentimiento del familiar<sup>128</sup>, que acredite el hecho. En este sentido, el convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, remitiéndose a la ya derogada Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, establece que la “empresa no conservará ningún documento o copia del hecho causante, haciendo constar la justificación del permiso de manera fehaciente a efectos de control interno, y guardando siempre la debida confidencialidad”<sup>129</sup>.

– Algunos de los convenios colectivos analizados se limitan a reproducir lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores<sup>130</sup>, si bien son más, sin embargo, las cláusulas colectivas que mejoran la regulación estatutaria en lo que se refiere a la concesión de días naturales. En efecto, el

---

<sup>114</sup> CC Siderometalurgia Santa Cruz de Tenerife, (art. 11.3º)

<sup>115</sup> CC Siderometalurgia Salamanca (art. 26)

<sup>116</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18)

<sup>117</sup> CC Industria, Tecnología, Servicios Metal Valencia (art. 54.c)

<sup>118</sup> CC Siderometalurgia (art. 19 b)

<sup>119</sup> CC Metal Zamora (art. 17)

<sup>120</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>121</sup> CC Siderometalurgia Melilla (art. 7)

<sup>122</sup> CC Siderometalurgia Cantabria (art. 27)

<sup>123</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 9 B)

<sup>124</sup> CC Siderometalurgia Valencia (art. 54. C párrafo 2º)

<sup>125</sup> CC Siderometalurgia Cantabria (art. 27)

<sup>126</sup> CC Siderometalurgia Cantabria (art. 27)

<sup>127</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34)

<sup>128</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>129</sup> CC Estatal metalgráfica (art. 15)

<sup>130</sup> CC de Industria, Tecnología y servicios del Metal (art. 43); CC Siderometalurgia Salamanca (art. 26); CC Siderometalurgia Teruel (art. 18); CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1 c); CC Siderometalúrgicas La Rioja (art. 33); CC Metal Islas Baleares (art. 26); CC Siderometalúrgica Navarra (art. 38)

convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos<sup>131</sup> o el convenio provincial de Zamora<sup>132</sup>, de Ceuta<sup>133</sup> o el de Tenerife<sup>134</sup> otorgan “tres días de permiso o cinco en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia”, el convenio provincial de Sevilla<sup>135</sup> que establece “cuatro días por hospitalización del cónyuge” o el convenio provincial de instalaciones de calefacción ventilación y aire acondicionado de Vizcaya<sup>136</sup>, que otorga “tres día naturales, que se podrán ampliar por un día más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 400 km”. En la misma línea, el convenio provincial de Tarragona<sup>137</sup> concede “tres días de los que, como mínimo, dos serán laborables, pudiéndose disfrutar este permiso de forma continuada o fraccionada, mientras dure dicha situación o recuperación”

Asimismo, el convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos<sup>138</sup> o el autonómico del Metal de La Rioja o el convenio autonómico de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra o el convenio colectivo de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de Navarra<sup>139</sup> permiten que “el disfrute del permiso por hospitalización se disfrute en días diferentes al hecho causante y siguientes sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables, es decir, en todo caso, el hecho causante será el día de ingreso, por tanto, si coincide con día no laboral computará en todo caso”. La cláusula convencional dispone, con rigor, del mandato estatutario, sin establecer mejora alguna a este respecto concreto.

Por último, cabe destacar, dos ideas adicionales en relación con el disfrute de este permiso. Por un lado, hemos encontrado convenios colectivos que sólo contemplan la regulación del permiso por enfermedad grave sin hacer referencia alguna al de hospitalización. Entendemos, por tanto, que a estos efectos, habría que estar a lo dispuesto en el art. 37.3 b) ET. Y, por otro lado, hay convenios colectivos que recogen sendas licencias retribuidas y otorgan distintos días de permiso en función del parentesco del accidentado, enfermo grave u operado quirúrgicamente (cuanto más “cercano”, más días)<sup>140</sup>.

---

<sup>131</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>132</sup> CC Siderometalurgia Zamora (art. 17)

<sup>133</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>134</sup> CC Siderometalurgia santa Cruz de Tenerife, (art. 11.3°)

<sup>135</sup> CC Siderometalúrgicas Sevilla (art. 16a)

<sup>136</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 9 B)

<sup>137</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39)

<sup>138</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>139</sup> CC Instaladoras Fontanería y afines Navarra.

<sup>140</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18); CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39); CC Siderometalurgia Toledo (art. 27.1 c); CC Siderometalurgia Vizcaya(art. 19 B9); CC Instaladores de calefacción, ventilación y aire acondicionado Vizcaya (art. 9 B), CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27)

e) “Cuidado del lactante”. Al igual que hemos señalado con el nuevo permiso por nacimiento, el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce el nuevo permiso para el “cuidado del lactante” que viene a sustituir al ya antiguo “permiso por lactancia”. Como la norma es posterior al estudio, los convenios analizados no contemplan las novedades incorporadas. Por tanto, habrán de acometer un proceso de adaptación a las recientes exigencias legales en la materia.

En todo caso, y a pesar de las novedades incorporadas por el RDL 6/2019 que, por supuesto, no recogen ninguno de los convenios colectivos analizados, son varios los problemas que plantea la regulación legal del extinto permiso por lactancia, cuya respuesta convencional analizamos ahora en el sector del metal.

### *Titularidad del permiso*

Una de las cuestiones más problemáticas es, si este permiso es un derecho individual del padre o de la madre o, por el contrario, si es un derecho cuya titularidad inicial corresponde a la madre, sin perjuicio de que puede trasladarlo al padre.

Sobre la base de la nueva regulación legal ya no cabe duda alguna a este respecto. El art. 37.4 ET establece que “las personas trabajadoras” –sin concretar, por tanto, si la titular es la madre o persona distintas de a madre biológica– tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses.

Del análisis de los convenios colectivos analizados, constatamos que la determinación de la titularidad es una cuestión reiterada y conflictiva en la negociación colectiva. Aunque no se ofrece una solución unánime en las cláusulas convencionales de los convenios del sector del metal, –a este respecto, hemos detectado algún convenio<sup>141</sup> que aún sigue refiriéndose sólo a “las trabajadoras” como titulares del derecho o solo concede el permiso a uno los dos progenitores en caso de que ambos trabajen<sup>142</sup>–; el legislador, tras la nueva regulación, despeja toda duda al respecto. Es más, en el caso de la reducción de jornada por cuidado del lactante señala que “constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor”. Por tanto, ejercicio individual y carácter intransferible del derecho por cada progenitor son las notas que identifican a los titulares del permiso y permiten despejar las dudas sobre la titularidad del permiso.

<sup>141</sup> CC Reparación Automóvil Asturias (art. 8); CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 19).

<sup>142</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 25)

La única limitación que se establece –y no concierne a la titularidad del permiso–, se refiere al supuesto de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante. En este caso, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que, además, deberá justificar por escrito, pero no podrá limitar el derecho”. En consecuencia, a pesar de lo que ahora dispongan los convenios colectivos del sector, necesariamente, tendrán que adaptarse a las exigencias del RDL 6/2019 en todos aquellos aspectos sustantivos que resulten concernidos.

Pues bien, la regulación convencional en la negociación colectiva ha fluctuado desde los convenios colectivos que nada dicen al respecto, a los que remiten expresamente al Estatuto de los Trabajadores o reproducen su contenido legal (v.g. convenio colectivo Estatal de Ferralla<sup>143</sup>, convenio autonómico para el sector de industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra<sup>144</sup> o el autonómico del sector de Montajes y empresas auxiliares del Principado de Asturias<sup>145</sup> o el convenio de Jaén<sup>146</sup> o el de Palencia<sup>147</sup>, el de Pontevedra<sup>148</sup>, el de Salamanca<sup>149</sup>, el de Sevilla<sup>150</sup>, Valencia<sup>151</sup>), hasta los que expresamente contienen previsiones al respecto adaptando y mejorando la anterior regulación legal y acercándose a la vigente. Tal es el caso del convenio provincial de Cantabria<sup>152</sup> o el de la Ciudad de Ceuta<sup>153</sup> o el de Melilla<sup>154</sup>, que reconocen, expresa e indistintamente, la titularidad del permiso, a la madre o al padre, en caso de que ambos trabajen

### *Duración del permiso por lactancia y número de hijos*

En relación con la duración del permiso por cuidado del lactante, el Real Decreto Ley 6/2019 también ha introducido cambios importantes. Establece el derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses; duración que se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

---

<sup>143</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34), que exige, además, que se justifique la solicitud del permiso mediante la presentación del Libro de familia (art. 34).

<sup>144</sup> CC Siderometalúrgica Navarra (art. 38)

<sup>145</sup> CC Montajes y Empresas auxiliares Asturias (art. 8)

<sup>146</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 14)

<sup>147</sup> CC Siderometalúrgicas Palencia (art. 21)

<sup>148</sup> CC Siderometalúrgicas Pontevedra (art. 33)

<sup>149</sup> CC Siderometalurgia Salamanca (art. 26)

<sup>150</sup> CC Siderometalúrgicas Sevilla (art. 16)

<sup>151</sup> CC Metal Valencia (art. 52)

<sup>152</sup> CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27)

<sup>153</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>154</sup> CC Metal Melilla (art. 9)

Además, se dispone la sustitución de esta ausencia por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en los que se acuerde con el empresario<sup>155</sup> o en la negociación colectiva. En este sentido, hemos examinado convenios que disponen la opción del disfrute del permiso por jornadas completas, sin ninguna limitación. Este es el caso del convenio colectivo general de ferralla<sup>156</sup>, que prevé la opción por jornadas completas, en un mínimo de 15 días laborales, o el de Toledo<sup>157</sup>, 13 días, o el de Teruel<sup>158</sup> 11 días laborales o el de Ceuta<sup>159</sup> en catorce días naturales, o el de Cantabria<sup>160</sup> o Jaén<sup>161</sup>, que ordenan una reducción de jornada normal en media hora o, como el convenio de la Ciudad de Melilla<sup>162</sup>, que también reconoce este derecho de acumulación por jornadas completas, siempre que el trabajador disponga de una jornada superior a cinco horas

Por lo demás, la nueva previsión incide, en este contexto, en la ampliación legal del permiso cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores, acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen. En este caso, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir de los nueve meses<sup>163</sup>.

En fin, el RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha ampliado el ámbito de protección del cuidado del lactante, que es el bien jurídico protegido, y ha clarificado su titularidad a través de la atribución individual del permiso para la madre biológica y las personas distintas de ésta. Además, despeja las dudas habituales sobre el disfrute del permiso y la posibilidad de que éste se extienda hasta los doce meses del hijo natural, adoptado o acogido. En definitiva, los convenios colectivos del sector del metal deben esforzarse por adaptarse y adecuarse a las nuevas exigencias legales en materia del permiso por cuidado del lactante.

#### f) Permiso por nacimiento de hijo prematuro

En relación con el permiso por nacimiento de hijo prematuro, cabe advertir que los Convenios colectivos no han cumplido uno de sus objetivos

<sup>155</sup> CC Metal Melilla (art. 9)

<sup>156</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34), que exige, además, que se justifique la solicitud del permiso mediante la presentación del Libro de familia (art. 34).

<sup>157</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27)

<sup>158</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18)

<sup>159</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>160</sup> CC Siderometalúrgica Cantabria (art. 27)

<sup>161</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 14)

<sup>162</sup> CC Metal Melilla (art. 9)

<sup>163</sup> Repárese que, a estos efectos, el legislador ha creado la prestación por cuidado del lactante: arts. 183 a 185 LGSS.

fundamentales, a saber, adecuar de forma rápida la regulación de las condiciones de empleo a la realidad social.

En efecto, este especial permiso fue previsto, inicialmente, por la Ley 12/2001, de 9 de julio; de forma que los convenios colectivos negociados con anterioridad a esa fecha nada precisan al respecto, pero son también pocos los que tras la entrada en vigor de la norma contienen, de forma expresa, esta regulación. De hecho, ninguno de los convenios colectivos analizados lo menciona.

Por su parte, el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación también incorpora novedades en el régimen jurídico de esta licencia retribuida. De forma que se reproduce la situación descrita con anterioridad. Dado que las partes negociadoras deben adaptar las cláusulas negociales referidas a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en los convenios del sector del metal, sería deseable que los interlocutores sociales negocien, en este punto, de forma adecuada y ajustada a la exigencias de la noma

g) Realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto da derecho al tiempo indispensable para ello, tal y como reconoce el art. 37.3 f ET.

La realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto da derecho a un permiso retribuido “por el tiempo indispensable”. En este sentido, algunos convenios colectivos del sector del metal –v.g. el convenio autonómico de Siderometalúrgica de Navarra<sup>164</sup> o el autonómico de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de Navarra<sup>165</sup>, los provinciales de Jaén<sup>166</sup>, de León<sup>167</sup>, de Palencia<sup>168</sup>, de Toledo<sup>169</sup>, de Ceuta<sup>170</sup>–. – reproducen la letra del precepto estatutario. Mientras que otros, como el convenio Estatal Metalgráfica<sup>171</sup> o el provincial de Segovia<sup>172</sup>, exigen, además, que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo para que se haga efectiva su retribución.

Por su parte, el convenio autonómico de Siderometalúrgica de Navarra<sup>173</sup> se aparta de la línea establecida por el art. 37.3 f ET, pues permite la asis-

---

<sup>164</sup> CC Siderometalúrgica Navarra (art. 38)

<sup>165</sup> CC Instaladoras Fontanería y afines de Navarra (art. 19)

<sup>166</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 14)

<sup>167</sup> CC Siderometalúrgico León (art. 40)

<sup>168</sup> CC Siderometalúrgica Palencia (art. 21)

<sup>169</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1)

<sup>170</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>171</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>172</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 37)

<sup>173</sup> CC Siderometalúrgica Navarra (art. 38)

tencia a tales cursos, “siempre que no sólo exige una determinada fecha de gestión para acudir a dichos cursillos (sexto mes), sino que, además, sólo concede una hora diaria tres veces a la semana coincidiendo con el inicio o final de la jornada

\* Cumplimiento de deberes públicos

El trabajador gozará a tal efecto del “tiempo indispensable”; de acuerdo con el art. 37.3 d) ET, el deber cuyo cumplimiento motiva este permiso debe ser “inexcusable”, “público” y personal”.

A los mencionados efectos, el convenio colectivo provincial de Jaén<sup>174</sup>, de Las Palmas<sup>175</sup>, de León<sup>176</sup>, de Palencia<sup>177</sup>, Segovia<sup>178</sup>, de Vizcaya<sup>179</sup> se remiten a lo dispuesto en el ET. Es decir, reconocen este permiso, sin más, por “el tiempo indispensable”, inexcusable y amparado en norma legal o administrativa<sup>180</sup>, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo<sup>181</sup>. Otros convenios, sin embargo, como es el caso del VI convenio Estatal de Ferralla<sup>182</sup> exigen, además, que se justifique, a través del pertinente documento, dicha asistencia.

Ahora bien, el convenio del sector Metalgráfica y de Fabricación de envases metálicos<sup>183</sup>, el convenio provincial de Teruel<sup>184</sup> o el de Vizcaya<sup>185</sup> o el provincial de instaladores de calefacción, ventilación y aire acondicionado de Vizcaya<sup>186</sup> establecen que, cuando el cumplimiento de este deber 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, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia del art. 46 ET. Además, este convenio prevé que si el trabajador/a perciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa. En este sentido, el convenio autonómico de Baleares<sup>187</sup> provincial de Ceuta<sup>188</sup> remite la determi-

<sup>174</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 14)

<sup>175</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 11)

<sup>176</sup> CC Siderometalúrgico León (art. 40)

<sup>177</sup> CC Siderometalúrgica Palencia (art. 21)

<sup>178</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 37)

<sup>179</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 19)

<sup>180</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39)

<sup>181</sup> CC Siderometalúrgico León (art. 40); CC Siderometalúrgica Palencia (art. 21); CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 19)

<sup>182</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34)

<sup>183</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>184</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18)

<sup>185</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 19)

<sup>186</sup> CC Instaladores Calefacción, Ventilación, Aire Acondicionado Vizcaya (art. 9). El CC Metal Islas Baleares (art. 26)

<sup>187</sup> CC Metal Islas Baleares (art. 26)

<sup>188</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

nación de la duración de la ausencia y su compensación económica a norma legal o convencional, si constare.

Por carácter público y personal, entiende el convenio autonómico de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra<sup>189</sup> o el autonómico de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de Navarra<sup>190</sup>, la asistencia a juicio como testigo, imputado o investigado<sup>191</sup>, siempre que acredite que sea citado por el Juez de oficio y no a instancia de parte.

\* Traslado de domicilio habitual, que da al trabajador un día de permiso retribuido (art. 37.3c ET). En este sentido, el convenio del sector Metalgráfica y de Fabricación de envases metálicos<sup>192</sup>, así como el autonómico de la Región de Murcia<sup>193</sup>, de Madrid<sup>194</sup> o de La Rioja<sup>195</sup> o el convenio autonómico de talleres de Reparación del automóvil y afines del Principado de Asturias<sup>196</sup> y los provinciales de Las Palmas<sup>197</sup>, de Santa Cruz de Tenerife<sup>198</sup>, de Toledo<sup>199</sup>, de Ceuta<sup>200</sup> se remiten a lo establecido en el ET.

Otros convenios del sector mejoran las previsiones estatutarias. Así, concede provincial de Zamora<sup>201</sup> concede, sin más, dos días. Por su parte, el convenio autonómico de Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra<sup>202</sup>, el de Siderometalurgia de Navarra y del Principado de Asturias<sup>203</sup>, el autonómico de empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines de Navarra<sup>204</sup> o el autonómico de Montajes y Empresas auxiliares del Principado de Asturias<sup>205</sup>, o los provinciales de León<sup>206</sup>, Sevilla<sup>207</sup>, Vizcaya<sup>208</sup>, Segovia<sup>209</sup> o Teruel<sup>210</sup> precisan que se trata

---

<sup>189</sup> CC Talleres Reparación Vehículos Navarra (art. 28)

<sup>190</sup> CC Empresas Instaladoras Fontanería y Afines Navarra (art. 19)

<sup>191</sup> CC Siderometalúrgica Navarra (art. 38)

<sup>192</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 15)

<sup>193</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 25)

<sup>194</sup> CC Industrias, Servicios, Instalaciones Metal Madrid (art. 43)

<sup>195</sup> CC Siderometalúrgicas La Rioja (art. 33)

<sup>196</sup> CC Talleres Reparación Automóvil Asturias (art. 6)

<sup>197</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 11)

<sup>198</sup> CC Siderometalurgia Santa Cruz de Tenerife (art. 11)

<sup>199</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1)

<sup>200</sup> CC Metal Ceuta (art. 12)

<sup>201</sup> CC Metal Zamora (art. 17)

<sup>202</sup> CC Talleres Reparación Vehículos Navarra (art. 28)

<sup>203</sup> CC Metal Asturias (art. 9)

<sup>204</sup> CC Instaladoras Fontanería y afines de Navarra (art. 19)

<sup>205</sup> CC Montajes y Empresas Auxiliares Asturias (art. 8)

<sup>206</sup> CC Siderometalúrgico León (art. 40)

<sup>207</sup> CC Siderometalúrgicas Sevilla (art. 16)

<sup>208</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 19)

<sup>209</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 37)

<sup>210</sup> CC Siderometalúrgica Teruel (art. 18)

de “un día natural”, ampliable por dos días más en caso de necesidad de desplazamiento<sup>211</sup>.

También mejora las previsiones estatutarias el convenio colectivo provincial de instaladores de calefacción, ventilación y aire acondicionado de Vizcaya<sup>212</sup>, que concede dos días naturales, o en fin, el convenio provincia de Tarragona<sup>213</sup>, un día laborable.

Asimismo, el VI convenio colectivo de Ferralla<sup>214</sup> concede un día laborable para el cambio de domicilio habitual, exige, además, que tal cambio se justifique, a través del pertinente documento que acredite el hecho.

### 1.2.2. Nuevos permisos de creación convencional

En cuanto a los permisos de creación convencional encontrados a través del análisis de los convenios colectivos del sector del metal, hemos de concluir que la mayoría se refieren a circunstancias familiares (reconocimiento de las parejas de hecho, matrimonio de los hijos, padres, bautizos y comuniones, visitas médicas, etc...), si bien también aparecen en los convenios otros motivos de interrupción, siendo el más habitual los conocidos “asuntos propios”.

#### \* Circunstancias familiares

Parejas de hecho. Los permisos y licencias reconocidos en algunos convenios colectivos del sector metal se equiparan a las parejas estables no casadas que convivan al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en que se originó el permiso.

Para este supuesto, algún convenio provincial, exige que se acredite tal situación mediante la presentación de certificado expedido por el Ayuntamiento donde radique el domicilio habitual y que acredite que la convivencia existe ininterrumpidamente al menos desde el año anterior a la fecha del hecho causante. También, otro convenio provincial dispone que la convivencia de hecho esté debidamente acreditada. En el caso del convenio provincial de Zaragoza o del convenio autonómico de Aragón se requiere, para poder generar este derecho, que el trabajador acredite ante la empresa cualquier medio de prueba de los estipulados en la Ley 6/99 de las Cortes de Aragón. Idéntica exigencia requiere el convenio autonómico de Navarra, si bien la correspondiente prueba se efectuará de conformidad con lo establecido en la Ley navarra de uniones estables de pareja.

<sup>211</sup> CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27.1)

<sup>212</sup> CC Calefacción, Ventilación y aire acondicionado Vizcaya (art. 9)

<sup>213</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 39)

<sup>214</sup> CC Estatal Ferralla (art. 34)

A diferencia de los citados convenios del sector, los provinciales de Las Palmas, Jaén, y el convenio autonómico de las Islas Baleares reconocen de forma efectiva el ejercicio de este derecho para las “personas que convivan sentimentalmente con el trabajador formando pareja”, pero no exigen ningún requisito adicional que acredite dicha convivencia.

Asistencia a las consultas médicas de hijos menores y/o personas dependientes hasta el primer grado de consanguinidad o cónyuges a asistencia sanitaria urgente por el tiempo indispensable. En relación con esta causa de interrupción, hemos hallado alguna referencia interesante en los convenios colectivos del sector metal. La primera de ellas pasa por determinar qué se entiende por hijo menor. Así, algún convenio provincial limita este permiso a los hijos menores de once años por el tiempo indispensable, mientras que el convenio provincial de Jaén lo amplía a los menores de 16 años. Sin embargo, el convenio de la provincia de Palencia mejora esta previsión al ampliarlo a los hijos menores de edad (sin limitación alguna) por un espacio de tiempo de dos horas. Idéntica regulación contiene el convenio provincial de Salamanca, que concede este permiso a los padres de los menores que lo requieran, por el tiempo imprescindible. Ahora bien, cuando ambos padres trabajen en la misma empresa, el convenio provincial de Pontevedra sólo concederá este derecho a uno de ellos.

Este permiso también se reconoce en el convenio de la Ciudad de Melilla, si bien entendemos que no es tal, pues se exige al trabajador que recupere el tiempo empleado, optando entre compensar dicho tiempo con sus días de libre disposición o recuperándolo mediante trabajo en el tiempo utilizado.

Asistencia a consulta médica. Dentro de los convenios colectivos del sector metal, existen diferencias en cuanto al régimen jurídico de este tipo de permisos de creación convencional. Así, existen convenios, como es el caso de la provincia de Teruel y otros autonómicos que conceden un permiso de dos horas por esta causa, si bien otros reconocen este permiso por “el tiempo preciso al efecto”, siempre que se justifique a través del correspondiente volante expedido por el Facultativo. Esta misma línea se sigue en los convenios colectivos del subsector de los discapacitados –v.g. convenio autonómico de Navarra o del Principado de Asturias.

En consonancia con esta causa objeto de permiso, el convenio provincial de Vizcaya concede al trabajador un permiso por “hospitalización preventiva del propio trabajador, entre veinticuatro y cuarenta y ocho horas”, siempre que al tercer día se incorpore al trabajo, sin causar baja de enfermedad, mediante oportuna justificación.

Matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad. Dentro de esta causa de creación convencional, cabe concluir una regla general para este tipo de permisos. En este sentido, los convenios provinciales de Vizcaya y los convenios autonómicos de Aragón, Murcia, Madrid, Princi-

pado de Asturias e Islas Baleares conceden un día de permiso en la fecha de celebración de la ceremonia de los padres, hijos y hermanos, ampliable a tres días si la celebración de la misma se lleva efecto en provincia distinta a la de la residencia habitual del trabajador.

Comuniones y bautizos. El convenio de la provincia de Vizcaya y los autonómicos de Murcia y Madrid conceden el día libre de la primera comunión y del bautizo de hijos y nietos, siempre que coincida con el día habitual de trabajo.

\* Otras causas de interrupción

En este apartado, la causa de interrupción habitual prevista en los convenios colectivos del sector del metal viene representada por los clásicos “asuntos propios”, es decir, días de licencia retribuidas al trabajador por los motivos que éste considere necesarios.

Asuntos propios

No hemos encontrado un régimen jurídico de regulación común de esta causa de interrupción en los convenios colectivos del sector del metal. No obstante, cabe señalar, que todos los convenios que prevén dicha causa fijan su duración, dejando un amplio margen para justificar o no la causa que la motiva. Con todo algún convenio, a pesar de la evidente discrecionalidad, específica los supuestos en virtud de los cuales cabe solicitar la interrupción de la prestación laboral por asuntos propios.

El convenio provincial de Sevilla prevé un día de permiso que el trabajador deberá solicitar con setenta y dos horas de antelación y ser concedido de común acuerdo con la empresa.

En relación con este tipo de permiso por “asuntos propios”, el convenio autonómico de Navarra recoge dos previsiones diferentes de este permiso: Una, de dos días por año natural para asuntos personales, que será de libre disposición, y respecto a la cual el trabajador no ha de aportar ninguna justificación, y otra, que se concede por un día para que el trabajador pueda efectuar determinadas gestiones que no se pueden delegar a otra persona. Estas gestiones son: obtener el documento nacional de identidad, el pasaporte o el carné de conducir; acompañar al médico a padres, hijos y cónyuges o situaciones similares; asistir a bodas; comuniones, bautizos, funerales u otros asuntos que haya de atender personalmente. En estos supuestos, la empresa puede exigir el correspondiente justificante. En cualquiera de los dos casos, el trabajador tendrá que solicitar la licencia con una antelación de al menos cinco días a la fecha prevista para la misma, salvo casos de urgencia.

El convenio de la provincia de Tarragona concede treinta y dos horas de asuntos propios anuales, solicitados con cinco días de antelación, salvo casos de urgencia acreditada, en los que estos días podrán ser fraccionados. El con-

venio provincial de Zamora concede, sin más, tres días de libre disposición para asuntos propios. El convenio provincial de Las Palmas también concede tres días de libre disposición, si bien, además de exigir acuerdo entre trabajador y empresario para su disfrute, impide que tales días se otorguen durante los períodos de mayor actividad en la empresa.

Por su parte, el convenio provincial de Salamanca concede cuatro días de libre disposición que no podrán ser previos ni subsiguientes al período vacacional. El convenio provincial de Sevilla concede días de libre disposición por asuntos propios, si bien a partir del quinto día de disfrute del permiso el trabajador verá reducido su salario en la proporción establecida en convenio colectivo. También, el convenio provincial de Valencia concede dos días de permiso retribuido por asuntos propios, cuya fecha se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. El convenio provincial de Castellón concede cinco días de permiso por asuntos propios, siempre que solicite con la antelación suficiente (el convenio habla de siete días), de forma tal que no se disfrute simultáneamente con otros trabajadores.

### *1.3. Licencias no retribuidas*

Aunque algunos convenios colectivos se refieran a licencias no retribuidas, consideramos que al tratarse formalmente de permisos sin sueldo no constituyen interrupciones propiamente dichas, sino más bien una suerte de suspensión de la relación laboral.

Entre las licencias no retribuidas que reconocen los convenios colectivos del sector del metal cabe citar dos supuestos: “asuntos propios” y “enfermedad grave u hospitalización”, que constituye una prolongación del supuesto originario con retribución.

#### *Asuntos propios*

Determinados convenios incorporan una serie de días libres por “asuntos propios” durante el año sin retribución –v.g. convenio provincial de Sevilla (ocho días por semestre), convenio provincial de Valencia (por un plazo máximo de hasta doce meses), convenios provinciales de Vizcaya y autonómico de Murcia (por treinta días naturales), convenio autonómico de las Islas Baleares (por un plazo mínimo de treinta días y máximo de 120 al año, cuando se soliciten a través de los representantes legales de los trabajadores).

El convenio autonómico del Principado de Asturias no prevé un plazo concreto de disfrute de este permiso no retribuido, únicamente lo hace depender de las necesidades de organización de la empresa.

Asimismo, estos convenios exigen ciertos requisitos para la concesión de esos permisos por “asuntos propios”: previa comunicación, que puede requerir siete días o un mes e incluso de dos meses de antelación (v.g. con-

venio autonómico de las Islas Baleares), y contestación a los cuatro días siguientes.

Además, algún convenio provincial y algún autonómico establecen que este permiso se podrá disfrutar como máximo en tres períodos ininterrumpidos no pudiendo unirse a otros festivos salvo vacaciones. En este sentido, algunos convenios provinciales – Las Palmas, Vizcaya y Valencia– limitan su uso al hecho de que no lo hayan solicitado y disfrutado más del diez por ciento de la plantilla (en el caso, del convenio de Valencia se refiere al cinco por ciento). Además, el convenio provincial de Vizcaya requiere que se proceda a la sustitución del trabajador durante la interrupción de su prestación laboral, mientras que el convenio autonómico de Islas Baleares y el provincial de Valencia, así como el convenio provincial de Las Palmas exigen para su nuevo disfrute el transcurso de uno o dos años, respectivamente, desde el permiso anterior.

Asimismo, el convenio provincial Vizcaya enumera los motivos y circunstancias, que podrían dar lugar a la concesión de esta licencia: la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido, para atender a cónyuge, hijo, padre o madre, por causa de enfermedad o recuperación, y para otros casos y circunstancias de notable interés. Destáquese que, el convenio de la provincia de Valencia establece que durante el disfrute de los permisos no retribuidos la empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social del trabajador.

Para hacer uso de este permiso, algún convenio autonómico y los provinciales de Sevilla y Ceuta exigen que el trabajador tenga un año de antigüedad en la empresa. El convenio de la provincia de Cádiz regula, aunque se trate de licencias no retribuidas, la posibilidad de abonar al trabajador algunos de los días disfrutados. Así, si el permiso es de quince días seguidos, la empresa abonará al trabajador cinco días, y cuando el permiso sea de cinco días seguidos, la empresa abonará uno cada vez.

Por su parte, algún convenio autonómico concede, sin más, hasta tres meses de permiso sin sueldo cada cinco años. En esta misma línea, algún convenio provincial de Alicante concede una licencia sin sueldo para todos aquellos supuestos no previstos como licencia con sueldo o de duración superior a los mismos.

#### Enfermedad grave u hospitalización

En este supuesto concreto, el convenio autonómico de Murcia, además de conceder un permiso retribuido de cinco días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres y durante dos días en caso de hermanos de ambos cónyuges (ampliable en los supuestos más arriba analizado), prevé la solicitud de ampliación de esta licencia, por el tiempo necesario, aunque sin derecho a retribución.

### III. SUSPENSIONES

La regulación de los distintos tipos de suspensión aparece recogida en el 45. 1 del Estatuto de los Trabajadores, mientras que el art. 45. 2 del mismo texto legal dispone que “la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo”.

Descrita, sin excesiva precisión, la configuración legal de la suspensión del contrato de trabajo, cabe advertir que la mayor parte de los textos convencionales omiten cualquier referencia a las causas de suspensión del contrato y a su régimen. Y si lo hace, se refieren a:

- la suspensión del contrato por maternidad (ahora suspensión por nacimiento, en el que se incluye maternidad y paternidad), y para ello bien reproducen total o parcialmente la letra del Estatuto de los Trabajadores o
- la regulación de la excedencia como única y principal causa convencional de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo en el sector del metal.

De todos los convenios examinados, alguno de ellos incorporan las previsiones que en materia de permisos introduce la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar (art. 48 ET). Y en esas cláusulas, además de reiterarse –en ocasiones, casi literalmente– las previsiones estatutarias<sup>215</sup>, se procede a regular la forma y el plazo con el que los trabajadores han de comunicar a su empresa el ejercicio del derecho (art. 48 in fine ET) en los términos establecidos en la negociación colectiva.

Al igual que ya hemos señalado en algún otro epígrafe de este capítulo, no hay ningún convenio colectivo del sector del metal que prevea alguna de las opciones que ha incorporado el Real Decreto Ley 6/2019, de 7 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, en materia de suspensión con reserva de puesto de trabajo por nacimiento. No obstante, conviene destacar que la norma introduce importantes novedades. Entre ellas, determina el alcance de la suspensión del contrato por nacimiento que, desde la entrada en vigor de la norma, comprende el parto y el cuidado del menos de 12 meses; este cuidado suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre. A partir de este período de tiempo obligatorio para la madre biológica, el nuevo art. 48 ET dispone el

---

<sup>215</sup> CC Metal Pontevedra (art. 32), CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27)

régimen jurídico del resto de las semanas para el cuidado del menor por parte de cada uno de los progenitores. El nuevo ejercicio de este derecho incorpora importantes cambios en la institución jurídica, de forma que sería conveniente que los convenios colectivos del sector del metal se adapten cuanto antes a las exigencias de la nueva normativa legal. Excepcionalmente, algún convenio contempla la suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género, y se remite a la normativa vigente.

## 1. Excedencia forzosa

Como ya se ha anunciado, la regulación convencional de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo en el sector del metal se limita a una única causa: la excedencia.

La situación de excedencia se asemeja a la suspensión del contrato de trabajo “en cuanto supone una paralización de las obligaciones de trabajar y abonar el salario”<sup>216</sup>, si bien presenta algunas diferencias notables<sup>217</sup>. En este sentido los sujetos negociadores, con el único respeto a las reglas legales de derecho necesario del art. 46.1 ET, pueden disponer reglas referidas al régimen jurídico de la excedencia forzosa: facilitando el acceso al derecho a los supuestos ya contemplados o ampliando su contenido y/o mejorando las condiciones de su disfrute.

Según establece el art. 46.1 ET, la excedencia forzosa que “dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo”.

Los convenios colectivos que se refieren a la excedencia forzosa reiteran literalmente lo dispuesto en el precepto transcrito, sin identificar tales cargos públicos. Tal es el caso del VI convenio estatal de Ferralla<sup>218</sup> o del de metalgráfic<sup>219</sup> o del autonómico de la Región de Murcia<sup>220</sup>, y de los provinciales de Jaén<sup>221</sup>, León<sup>222</sup>, Salamanca<sup>223</sup>, Soria<sup>224</sup>, Valencia<sup>225</sup>, Vizcaya<sup>226</sup>.

---

<sup>216</sup> A. MARTÍN VALVERDE; F. Rodríguez Sañudo, J. GARCÍA MURCIA: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 29ª ed., pág. 738.

<sup>217</sup> A. MARTÍN VALVERDE, F. Rodríguez Sañudo, J. GARCÍA MURCIA: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 738.

<sup>218</sup> CC Estatal Ferralla (art. 39)

<sup>219</sup> CC Estatal Metalgráfic (art. 16)

<sup>220</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia, (art. 46)

<sup>221</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 23)

<sup>222</sup> CC Siderometalúrgico León (art. 41)

<sup>223</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38)

<sup>224</sup> CC Siderometalúrgicas Soria (art. 40)

<sup>225</sup> CC Industria, Tecnología, Servicios Metal Valencia (art. 52)

<sup>226</sup> CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 21)

Ahora bien, los convenios colectivos analizados, dentro de la excedencia forzosa incluyen también los supuestos de excedencia por ejercicio representativo de cargo sindical, aunque el ET no asimila de forma expresa esta excedencia a ninguna de las dos modalidades básica (forzosa o voluntaria), al contrario que el art. 9.1 b) LOLS que habla, al igual que los convenios analizados de excedencia forzosa<sup>227</sup>.

Como regla general, el cargo representativo que se puede ostentar dentro del sindicato no se nombra en los convenios colectivos. Como excepción el convenio colectivo de Las Palmas alude a “trabajadores en activo que ostente cargo representativo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades”<sup>228</sup>. Por otro lado, aunque el ET y la LOLS hablan de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, algunos convenios colectivos de este sector mejoran la regulación legal al extender la posibilidad de excedencia forzosa de los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito “comarcal” (convenio de Tarragona)<sup>229</sup>.

Por lo que se refiere a la solicitud de reingreso de los trabajadores que ejercen cargo público o cargo representativo sindical, los convenios colectivos, en general, se remiten a lo dispuesto en el art. 46.1 ET, de tal manera que la solicitud de reincorporación a la empresa deba realizarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo. Tal es el caso del convenio de metalgráfica y de fabricación de envases metálicos<sup>230</sup>, el autonómico de Murcia<sup>231</sup> o el provincial de Las Palmas<sup>232</sup>, el de León<sup>233</sup>, el de Segovia<sup>234</sup> o el de Soria<sup>235</sup> o el de Valencia<sup>236</sup>.

Por su parte, el VI convenio general de ferralla<sup>237</sup>, el provincial de Pontevedra<sup>238</sup> o el de Tarragona<sup>239</sup> disponen, sin embargo, que la pérdida del derecho al reingreso se hace transcurrido el paso de un mes, lo que significa que el trabajador deberá ejercer escrupulosamente su derecho al reingreso en los términos establecidos legalmente. El convenio de Jaén<sup>240</sup> ordena la incorpo-

<sup>227</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia, (art. 46), CC Siderometalúrgica Jaén (art. 23), CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38), CC Siderometalúrgica Soria (art. 40), CC Industria, Tecnología, Servicios Metal Valencia (art. 52), CC Siderometalúrgicas Vizcaya (art. 21)

<sup>228</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 31)

<sup>229</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 42)

<sup>230</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 16)

<sup>231</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 46)

<sup>232</sup> CC Siderometalúrgica Las Palmas (art. 31)

<sup>233</sup> CC Siderometalúrgico León (art. 41)

<sup>234</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38)

<sup>235</sup> CC Siderometalúrgicas Soria (art. 40)

<sup>236</sup> CC Industria, Tecnología Servicios Metal Valencia (art. 52)

<sup>237</sup> CC Estatal Ferralla (art. 40)

<sup>238</sup> CC Metal Pontevedra (art. 35).

<sup>239</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 42)

<sup>240</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 23)

ración del cargo público o cargo electivo sindical a la finalización del desempeño del puesto que se viniera desempeñando. Y, si se hubiera procedido a amortizar el puesto por causa justa, el empresario deberá asignarle, dentro de los límites de la movilidad funcional, un puesto similar, sin menoscabo de los derechos profesionales y económicos”.

Junto a los trabajadores designados o elegidos para un cargo público y a los que ostenten un cargo representativo sindical, supuesto regulados en ET, los convenios colectivos puede incluir modalidades de excedencia forzosa contempladas por la ley. En este sentido, podemos destacar, entre otros y a modo de ejemplo: el cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario o prestación social sustitutoria o la realización o preparación de exámenes.

Sin embargo, la negociación colectiva del sector del metal ha hecho un uso reducido de esta disposición y se ha limitado a reproducir, con mayores o menores matices, la configuración jurídica realizada por el legislador en el art. 46.1 ET, y cuando se refiere a esta modalidad de excedencias las incluye bajo la rúbrica “excedencias especiales”.

Este es el caso del convenio provincial de Palencia que recoge esta modalidad de excedencia para el trabajador “que realice o vaya a realizar estudios de Formación Profesional para la obtención de la titulación”<sup>241</sup> o el convenio de Jaén que regula la denominada “excedencia por pacto entre partes”<sup>242</sup>, que establece la regulación de otros tipos de excedencia, sin especificar modalidades, que, en su caso, se podrán solicitar bien por acuerdo individual o con carácter colectivo con las empresas.

## 2. Excedencia voluntaria

La regulación convencional de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo en el sector del metal presta también especial interés a la excedencia voluntaria.

Según establece el art. 46.2 ET “el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final

---

<sup>241</sup> CC Siderometalúrgica Palencia (art. 23). En concreto, prevé la solicitud de esta excedencia por un período máximo no superior en un 50% al tiempo de duración reglamentaria de los estudios, pudiéndose incorporar a su puesto de trabajo una vez obtenida la titulación. Tras ésta dispone un plazo máximo de reincorporación: seis meses desde la obtención del título. En caso de cesar en los estudios, la reserva del puesto de trabajo tendrá una duración máxima del 50% de la duración de los citados estudios establecida reglamentariamente.

<sup>242</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 23)

de la anterior excedencia voluntaria”. El régimen jurídico de la excedencia voluntaria debe ser completado con lo dispuesto en el art. 46.5 ET que viene a señalar a los efectos de la misma: “el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa”.

Mientras que en materia de excedencia forzosa son escasas las novedades que introducen los convenios colectivos del sector del metal con respecto a lo dispuesto en la ley, no podemos decir lo mismo en materia de excedencia voluntaria pues los convenios colectivos muestran especial interés por esta cuestión. En efecto, la mayoría de los convenio colectivos analizados contienen alguna alusión a la excedencia voluntaria, ya sea estableciendo mejoras legales o reproduciendo con matices el contenido art. 46.2 ET<sup>243</sup>.

Los aspectos principales a los que se hace alusión en los convenios colectivos son los siguientes:

- Duración. Por lo general, los convenios colectivos mantienen la duración establecida en el Estatuto de los Trabajadores, que comprende entre el plazo mínimo de meses y el máximo de 5 años. Excepcionalmente, el convenio de Palencia o el de Segovia<sup>244</sup> mejoran la regulación legal de la duración mínima, posibilitando la solicitud por tres meses, pero manteniendo la máxima prevista por la ley<sup>245</sup>. Mención especial merece el convenio de Tarragona<sup>246</sup> que concede a su personal una excedencia voluntaria, por tiempo diferente al establecido legamente, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados. No especifica, sin embargo, estos motivos únicamente señala que ha solicitarse con carácter excepcional.
- Forma de solicitud. Los convenios colectivos de este sector no disponen requisitos acerca del modo en que el trabajador debe proceder a la solicitud de excedencia voluntaria, aunque en algunos casos si se fija el plazo de antelación con el que debe presentarse la solicitud respecto de la fecha prevista para el comienzo de su disfrute (por

---

<sup>243</sup> VI CC Estatal Ferralla (art. 40); CC Estatal Industria, tecnología y servicios del metal (art. 23), CC Siderometalúrgica Jaén (art. 23) CC Siderometalúrgico León (art. 41), CC Siderometalúrgicas Soria (art. 40), CC Industria, Tecnología, Servicios Metal Valencia (art. 52), CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 21)

<sup>244</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38)

<sup>245</sup> CC Siderometalúrgica Palencia (art. 23).

<sup>246</sup> CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 42)

ejemplo, un mínimo de 15 días<sup>247</sup> o un mes<sup>248</sup>) o el plazo que la empresa tiene para contestar, por escrito<sup>249</sup>, una vez que ha recibido la petición por escrito del interesado<sup>250</sup>.

- Reingreso. La mayoría de los convenios colectivos analizados señalan, al igual que el art. 46.5 ET, que el reingreso del trabajador, que se encuentra en situación de excedencia voluntaria, estará condicionada a la existencia de vacantes de igual o similar categoría. Además, sólo reconocen un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar Grupo al suyo<sup>251</sup>, y siempre que lo solicitante con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. Este es caso del VI convenio de ferralla<sup>252</sup> que, incluso, dispone la pérdida del derecho a la conservación del puesto de trabajo si el reingreso se hace transcurrido el plazo establecido. Sólo el convenio autonómico de Murcia<sup>253</sup> especifica que el reingreso no se puede producir, en ningún caso, en los contratos de duración determinada, mientras que el provincial de Pontevedra<sup>254</sup> ordena que la incorporación al puesto de trabajo deba ser notificada por los trabajadores con un mes de antelación a la fecha de finalización del disfrute a la excedencia.

Algún convenio colectivo mejora la regulación legal, al establecer que la excedencia voluntaria, al menos durante un determinado período, da derecho a la conservación del puesto de trabajo (se trata, por tanto, de un supuesto que está más cerca de la excedencia forzosa que de la excedencia voluntaria). En este sentido, el convenio provincial de Palencia<sup>255</sup> o el de Segovia<sup>256</sup> conceden a los trabajadores en situación de excedencia voluntaria derecho a reserva de plaza durante el primer año de la misma. Transcurrido este período de un año, la reserva vendrá referida a la primera vacante que se produzca.

- Nueva excedencia. La mayoría de los convenios colectivos se limitan a repetir literalmente en este punto lo dispuesto en el ET, de tal

---

<sup>247</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 23), CC Siderometalúrgico León (art. 41), CC Siderometalúrgica Palencia (art. 23).

<sup>248</sup> CC Metal Pontevedra (art. 35), CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38), CC Industria, Tecnología y Servicios Metal Valencia (art. 52), CC Siderometalúrgica Vizcaya (art. 21)

<sup>249</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38).

<sup>250</sup> CC Siderometalúrgica Jaén (art. 23). Se señala que la empresa está obligada a conceder la excedencia voluntaria por escrito en el plazo de 15 días desde la recepción de la solicitud.

<sup>251</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 16), CC Industria, Tecnología, Servicios Metal Valencia (art. 52)

<sup>252</sup> CC Estatal Ferralla (art. 40)

<sup>253</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 46)

<sup>254</sup> CC Metal Pontevedra (art. 35).

<sup>255</sup> CC Siderometalúrgica Palencia (art. 23).

<sup>256</sup> CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38).

manera que el trabajador con una excedencia voluntaria reconocida deberá cubrir un nuevo período de como mínimo 4 años de servicios efectivos en la empresa antes de poder acogerse a otra excedencia de la misma naturaleza<sup>257</sup>

Como excepción a esta regla general podemos citar el convenio provincial de Palencia<sup>258</sup> que reconoce a los trabajadores el derecho a solicitar una nueva excedencia voluntaria si ha transcurrido un año desde el final de la excedencia.

### 3. Excedencia por cuidado de hijo

La excedencia por cuidado de hijo también ocupa la atención de los convenios colectivos del sector del metal.

De conformidad con el art. 46.3 ET los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia “de duración no superior a tres años” para “atender al cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativo”. Este derecho a la excedencia por cuidado de hijo podrá ejercitarse hasta que el hijo alcance la edad de doce años.

El trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo “durante el primer año” y al cómputo de la antigüedad, en coincidencia con los efectos de la excedencia forzosa, pero transcurrido ese primer año “a reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”.

Una buena parte de los convenios colectivos del sector del metal analizados contienen referencias a este supuesto de excedencia. Sin embargo, no introducen novedades significativas y se limitan a transcribir literalmente lo dispuesto en el art. 46.3 ET<sup>259</sup>.

Como única novedad con respecto a lo dispuesto en el ET, suelen fijar el plazo y el modo en el que debe solicitarse la excedencia o cómo debe llevarse a cabo el reingreso tras el disfrute de dicha excedencia. Así, por ejemplo, el convenio autonómico de la Región de Murcia<sup>260</sup> señala que “deberá solicitar-

---

<sup>257</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 16), CC siderometalúrgicas Murcia (art. 46), CC Siderometalúrgico León (art. 41), CC Metal Pontevedra (art. 35), CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38), CC Siderometalúrgicas Soria (art. 40)

<sup>258</sup> CC Siderometalúrgica Palencia (art. 23).

<sup>259</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 16), CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 46), CC Metal Pontevedra (art. 34), CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38), CC Siderometalúrgicas Soria (art. 40), CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 42), CC Siderometalúrgicas Toledo (art. 27)

<sup>260</sup> CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 46)

se por escrito, con quince días de antelación como mínimo con respecto a la fecha de inicio”. Y para referirse a la reincorporación al trabajo, dispone que los trabajadores la “deberán solicitar de forma expresa en el plazo máximo de un mes desde la terminación de la misma”.

#### 4. Excedencia por cuidado de familiares

En menor medida la excedencia por cuidado de familiares es regulada por los convenios colectivos del sector del metal.

Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia “de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva” para “atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida” (art. 46.3 ET). Durante ese año el trabajador tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Pocas son las modificaciones introducidas por los convenios colectivos del sector del metal en relación con esta modalidad de excedencia limitándose la mayoría de ellos, al igual que en los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, a transcribir literalmente lo dispuesto en la ley<sup>261</sup>. Como excepción podemos citar el IV convenio de ferralla<sup>262</sup> que amplía el período de excedencia a tres años con reserva del puesto de trabajo durante todo el período de forma íntegra.

## IV. CONCLUSIONES

Tras el análisis del régimen de los permisos, suspensiones y excedencias en los convenios colectivos del sector del metal, cabe concluir lo siguiente:

1.– Son muy pocos los convenios colectivos que tienen un capítulo específico dedicado a los permisos, suspensiones y excedencias. La virtualidad de esta cláusula, más allá de su contenido material y formal, viene determinado por el conocimiento que nos ofrece qué entienden los negociadores sobre la materia objeto de regulación –en este caso, permisos, suspensiones y excedencias– y qué mejoras concretas se negocian, si es que lo hacen, en el clausulado de los convenios.

---

<sup>261</sup> CC Estatal Metalgráfica (art. 16), CC Siderometalúrgicas Murcia (art. 46), CC Metal Pontevedra (art. 34), CC Siderometalúrgica Segovia (art. 38), CC Siderometalúrgicas Soria (art. 40), CC Siderometalúrgicas Tarragona (art. 42)

<sup>262</sup> CC Estatal Ferralla (art. 36)

2.– Dentro de la regulación convencional de los supuestos de interrupción del contrato de trabajador en el sector del metal, el II Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del metal señala como materia propia del convenio, aunque no reservada en exclusiva, los permisos, licencia y excedencias, por tanto, cede su tratamiento a los niveles inferiores de negociación.

Por su parte, el VI Convenio colectivo General de Ferralla promueve la aplicación de la regulación del régimen convencional de los permisos y licencias que sea más favorable para el trabajador en los ámbitos inferiores frente a lo previsto en el propio convenio colectivo general, al disponer que “los permisos y licencias regulados en los convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores (...) se respetarán en sus propios términos”. De forma que la concurrencia en el mismo sector del convenio general con convenios provinciales o de empresa se resolverá a favor de la preferencia aplicativa de la regulación, que “globalmente resulte de más favorable condición para los trabajadores que la desarrollada en el convenio colectivo general de Ferralla”.

Esta estructura del ámbito del sector del metal lleva a una regulación convencional muy heterogénea sobre permisos, suspensiones y excedencias. La adecuación a la normativa legal vigente debe ser una constante en esta materia. De todos los convenios examinados, muchos de ellos incorporan las previsiones que en materia de permisos incorpora la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. No hay ninguno que prevea alguna de las medidas que, recientemente, ha incorporado el RDL 6/2019, de 7 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación, ya que los convenios colectivos del sector del metal analizados son anteriores a la publicación de la norma. Por tanto, es imprescindible la necesaria revisión de las cláusulas convencionales y, por ende, su adecuación a las exigencias a la norma vigente. De ahí que, en este punto concreto, los interlocutores sociales deben realizar un esfuerzo adicional por acondicionarse a las exigencias legales. En esta línea de mejora, no sería suficiente la simple remisión al Estatuto de los Trabajadores pues, a buen seguro, no se considerarían contempladas en el articulado del convenio las nuevas instituciones jurídicas que se han creado a través de las últimas reformas legislativas.

3.– Por lo que se refiere al régimen convencional de los permisos, los convenios colectivos del sector del metal se mantienen en los mismos términos legales que los preceptos estatutarios, transcribiendo lo dispuesto en el ET. De conformidad con la clasificación que hemos seguido, hay que destacar que los permisos referidos a circunstancias familiares transcriben el contenido del precepto estatutario, si bien, en ocasiones, incorporan matices de mejora –como es el caso del permiso por fallecimiento de familiar– o

directamente se olvidan, a efectos de regulación, de la existencia del permiso. Este es el caso del permiso retribuido por nacimiento de hijo prematuro. Ninguno de los convenios colectivos analizados lo menciona.

Fuera de los permisos por circunstancias familiares, son pocos los convenios colectivos del sector del metal que recogen la regulación del permiso por cumplimiento de deberes públicos, mientras que en el permiso por traslado de domicilio habitual se advierten mejoras sobre las previsiones estatutarias. Asimismo, hemos observado nuevos permisos retribuidos de creación convencional en el sector del metal, que superan las reglas jurídicas establecidas en el ET. Tal es el caso de la concesión de algunos permisos, por ejemplo: las parejas de hecho, que a estos efectos se equiparan a las parejas estables no casadas, que convivan al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en que se originó; la asistencia a las consultas médicas de hijos menores y/o personas dependientes hasta el primer grado de consanguinidad o cónyuges a asistencia sanitaria urgente por el tiempo indispensable; el matrimonio de familiares hasta el primer grado de consanguinidad, así como permiso retribuidos por asistencia a comuniones y bautizos de familiares e incluso a funerales.

Por tanto, sería conveniente que los negociadores realizaran un esfuerzo adicional para revisar aspectos concretos referidos a los permisos, mejorando la norma mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores, pero, sobre todo, reajustando las cláusulas a las características y necesidades del sector en el que los trabajadores desarrollan su prestación de trabajo, así como a la normativa vigente en cada momento.

4.- Por lo que se refiere a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo la mayoría de los convenios colectivos analizados se limitan a reproducir el contenido del texto legal o se remiten directamente al art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. Se describe, sin excesiva precisión, la configuración legal de la suspensión del contrato de trabajo y se advierte que la mayor parte de los textos convencionales omiten cualquier referencia a las causas de suspensión del contrato y a su régimen. Y si lo hacen, se refieren a la suspensión del contrato por maternidad (ahora suspensión por nacimiento, en el que se incluye maternidad y paternidad), y para ello bien reproducen total o parcialmente la letra del Estatuto de los Trabajadores, o aluden a la excedencia como la única causa de suspensión del contrato de trabajo en los convenios colectivos del sector del metal.

De todos los convenios examinados, alguno de ellos incorpora las previsiones que en materia de permisos incorpora la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y familiar (art. 48 ET). Y en esas cláusulas, además de reiterarse –en ocasiones, casi literalmente– las previsiones estatutarias, se procede a regular el plazo de antelación con el que los trabajadores han de comunicar a su empresa el ejercicio del derecho (art. 48 in fine ET). Una vez más, se constata

la obligación de adaptación de los convenios colectivos analizados a la nueva previsión legal de la suspensión del contrato por nacimiento introducida por Ley 6/2018, de 3 de julio. En todo caso, podemos afirmar que se observa un cierto interés de los negociadores por fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, sin embargo, no se refleja de modo concreto en el convenio colectivo. La ley invita a la negociación colectiva a que profundice con rigor en este ámbito, pero los interlocutores no se hacen eco de ello.

Mientras que en la excedencia forzosa son escasas las novedades que introducen los convenios colectivos del sector del metal con respecto a lo dispuesto en la ley, no podemos decir lo mismo en materia de excedencia voluntaria pues los convenios colectivos muestran interés por esta cuestión. En efecto, la mayoría de los convenios colectivos analizados contienen alguna alusión a la excedencia voluntaria, ya sea estableciendo mejoras legales o reproduciendo con matices el contenido art. 46.2 ET. Entre las normas sustantivas, destacan distintas categorías de cláusulas. En primer lugar, las que establecen límites al ejercicio de las excedencias voluntarias (prohibición expresa para que el trabajador desarrolle cualquier trabajo por cuenta propia o ajena o realizar, durante el periodo de la excedencia, un trabajo que pueda considerarse que constituye competencia desleal con la empresa en la que el trabajador está excedente)

5.- Por su parte, son escasos los convenios que atienden a la invitación cursada por el legislador en el art. 46.6 ET e incorporaron supuestos concretos de “excedencias especiales”.

6.- La excedencia por cuidado de hijo también ocupa la regulación de los convenios colectivos del sector del metal. Una buena parte de los convenios colectivos del sector del metal analizados contienen referencias a este supuesto de excedencia. Sin embargo, no introducen novedades significativas y se limitan a transcribir literalmente lo dispuesto en el art. 46.3 ET. Son escasas las previsiones convencionales que introducen aspectos originales o novedosos en su regulación, como por ejemplo: el aumento del período máximo de duración legalmente previsto o la reincorporación automática una vez finalizada la excedencia.

Esta afirmación es exportable a la excedencia por cuidado de familiares. Como única novedad con respecto a lo dispuesto en el ET, es que en algún colectivo se ha hecho uso de la posibilidad que ofrece el art. 46.3 ET de ampliar, más allá de los dos años, el plazo de excedencia por cuidado de familiares. También se observan matices referidos más al procedimiento de la solicitud –como por ejemplo, el plazo y el modo en el que debe solicitarse la excedencia– que a la sustanciación de la misma.

7.- Además de estas reflexiones, es posible realizar otras, a saber: a) La mayoría de los convenios que regulan la materia de excedencias recogen todos los tipos (excedencia forzosa (art. 46.1 y 46.4 ET), excedencia voluntaria

(art. 46.2 ET), excedencia para cuidado de hijos y excedencia por cuidado de familiares (art. 46.3 ET), b) También es habitual que las partes negociadoras reproduzcan, total o parcialmente, la norma estatutaria, c) Pero, además, un buen número de cláusulas convencionales han incorporado mejoras expresas, atendiendo a la relación ley-convenio en virtud del principio de complementariedad e incluso también han incorporado notables matices respecto de la regulación legal (principio de complementariedad).

Las mejoras se proyectan y concretan en un conjunto de condiciones del régimen jurídico de las excedencias. Entre otras, cabe destacar las siguientes:

- El reingreso se regula en algunos convenios con carácter automático cuando se refiere a una excedencia que ha durado menos de un año.
- De forma ocasional sólo algún convenio ha introducido nuevos tipos de excedencias; que, se puede entender que son, en realidad, especificaciones de la modalidad de excedencia voluntaria; por ejemplo: excedencia causas familiares o por formación o estudios.

Los convenios colectivos del sector del metal también deben adaptarse y adecuarse a las novedades incorporadas por el Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en cuanto al régimen jurídico de las excedencias. Se recomienda que se mejoren las reglas sobre permisos y excedencias, es decir, que se refuerce el derecho existente en la norma estatutaria, ordenando en los convenios colectivos mejoras con respecto al ET. Por ejemplo, que se posibiliten fórmulas flexibles de disfrute de estos derechos que favorezcan –o, al menos, no limiten– el desarrollo y promoción profesional de los trabajadores.

8.– En fin, se confirma el interés de los negociadores por establecer una regulación convencional respetuosa con la normativa estatutaria referida al régimen jurídico de los permisos, suspensiones y excedencias. Si bien, es necesaria y urgente la adecuación de las cláusulas de los convenios colectivos a las nuevas exigencias legales incorporadas tras las últimas modificaciones legislativas.