

Para tener en cuenta sobre las licencias o permisos retribuidos expuestos en la tabla. Y dado que no se ha sentado aún la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Vigente, para regular los nuevos permisos según se establecen en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio; los cuales mejoran en derechos y extienden algunos de los existentes.

SE SEÑALA EN TEXTO ROJO LAS INCLUSIONES.

## PERMISOS RETRIBUIDOS Y PRESTACION ILT 2024

Matrimonio del trabajador o <b>pareja de hecho</b> .	<u>17 días</u> . El trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia de matrimonio y la vacación anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de <b>dos meses</b> .
<b>Enfermedad Grave, Accidente, Hospitalización e Intervención quirúrgica</b> sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge o <b>pareja de hecho</b> , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o <b>convivientes</b> .	<u>2 días</u> ampliables a <u>4 días</u> cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. <i>“En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los <u>7 días</u> del hecho causante. En este sentido la nueva normativa establece 5 días.</i>
<b>Fallecimiento</b> de cónyuge o <b>pareja de hecho</b> , de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<u>2 días</u> ampliables a <u>4 días</u> cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
Para el cumplimiento de un <b>deber inexcusable</b> de carácter <b>público y personal</b> de acuerdo con la legislación vigente que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en <b>denuncias</b> derivadas del cumplimiento del servicio.	<u>Por el tiempo indispensable.</u>
Para disfrutar de los <b>derechos educativos</b> generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de la Trabajadores.	<u>Por el tiempo establecido.</u>
<b>Por el matrimonio</b> de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge.	<u>1 día</u> ampliable a <u>3 días</u> por desplazamiento.
<b>Por bautizo</b> de hijo o nieto.	<u>1 día</u>
<b>Por traslado</b> de domicilio (Mudanza)	<u>2 días</u>
<b>Primera Comunión</b> de un hijo o nieto.	<u>1 día</u>
Día de Asunto Propio ( <b>no retribuido</b> )	<u>1 día con limitación (art. 55) punto; 1 y 2 convenio</u>
<b>Por cita de médico</b> especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas.	<u>3 horas de permiso máximo.</u>
<b>Por motivos médicos: 4 días</b> para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.	Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

## PRESTACION DE LA INCAPACIDAD TRANSITORIA Y HOSPITALIZACION

<b>Incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.</b>	Del día <u>1 al 3</u> por una sola vez al año, el <b>50%</b> de la base de cotización, del <u>día 4 al 20</u> , el <b>80%</b> de la base de cotización, Del día <u>21 al 40</u> , el <b>100%</b> de la base de cotización, Del <u>41 al 60</u> , el <b>90%</b> de la base de cotización, Del <u>61 al 90</u> , el <b>80%</b> de la base de cotización, Del <u>91 al 100</u> , hasta el <b>80%</b> de la base de cotización, siempre que no haya sufrido otro proceso de IT en los doce meses anteriores al inicio del proceso. En caso contrario, se procederá como esta legislado. Del <u>101</u> en adelante, si procede, como esta legislado.
<b>Hospitalización.</b>	Se cobrará el <b>100%</b> de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante <u>40</u> días máximo, aunque parte de dichos días este hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.
<b>Incapacidad laboral transitoria en caso de accidente laboral.</b>	Las empresas complementaran hasta el <b>100%</b> de la <u>tabla salarial</u> siempre que la base reguladora no sea superior.