2.4 Permisos y licencias.–El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos más abajo expuestos y por el tiempo determinado en cada uno de ellos.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles salvo pacto entre el trabajador y Compañía.

2.4.1 Tabla de permisos: La totalidad de la tabla tendrá el mismo tratamiento en el caso de las parejas de hecho que en el de los matrimonios, siempre y cuando la legitimación de la pareja esté refrendada por un registro oficial.

En lo referente a los hijos, para poder ser asimilados a efectos de Convenio a los propios del trabajador(a), deberán estar inscritos en el Libro de Familia del mismo.

Grado de parentesco	Boda	Nacimiento o adopción/desplazamiento	Defunción/desplazamiento	Enfermedad grave u hospitalización/desplazamiento	Intervención quirúrgica (no grave)
Trabajador	15 días				
Cónyuge/pareja de hecho (1)			4 días + 1 día	4 días + 1 día	1 día
Hijos/hijos políticos 1.º	1 día	3 días (*) + 2 días (**)	4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Padres/padres políticos 1.º	1 día		4 días + 1 día	3 días + 2 días	1 día
Abuelos/abuelos políticos 2.º	1 día		2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día
Hermanos/hermanos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	1 día (***)
Nietos/nietos políticos 2.º	1 día	1 día	2 días + 2 días	2 días + 2 días	
Bisabuelo /bisabuelos políticos 3.º			1 día		
Tíos/tíos políticos 3.º			1 día + 2 días		
Sobrinos/sobrinos políticos 3.º			1 día + 2 días		
Biznietos 3.º			1 día		

(1) Siempre que se refrende mediante registro oficial.
(*) Al menos 2 de los días serán laborables.
(**) Naturales.
(***) No políticos.
(+) Días adicionales en caso de necesidad de realización de desplazamientos a otra provincia.

2.4.2 Atención en Urgencias de familiar hasta primer grado: Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un Centro Médico para ser atendido en «Urgencias», se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberá constar, de forma ineludible, la hora en que ha sido atendido.

2.4.3 Ausencia por enfermedad: Cuando el servicio médico de la Compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieren), o la Seguridad Social envíen a algún trabajador a su casa por encontrarse indispuesto para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día, le serán abonadas como ausencia retribuida.

2.4.4 Asistencia odontológica: Por las horas que restan desde la salida del trabajo a la finalización de la jornada.

2.4.5 Donación de sangre: Sólo en caso de donación por el tiempo indispensable.

2.4.6 Traslado de domicilio legal: Un día por traslado de domicilio legal, que deberá ser justificado a petición de la Empresa.

2.4.7 Lactancia de hijo: Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal. Esta reducción podrá dividirse en dos fracciones. Estas reducciones se producirán siempre dentro de la jornada de trabajo en las mismas condiciones que las reducciones de jornada previstas en el punto 5.3.1 (jornada continua).

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles siempre.

Asimismo, la trabajadora podrá cambiar el citado derecho por el uso continuado de catorce días laborables de permiso que, obligatoriamente, deberá disfrutar a continuación del permiso legal por maternidad. El citado cambio tendrá validez siempre que la trabajadora permanezca trabajando en la Compañía el periodo de lactancia teórico que le correspondiera pues, en caso contrario, no se generaría el citado derecho, es decir, la acumulación de horas de lactancia no se podrá disfrutar si viene seguida de una excedencia.

2.4.8 Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por el tiempo necesario, tanto para el empleado como para acompañar a familiares de primer grado menores de edad, minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

2.4.9 Asistencia a consulta médica especialista: Por el tiempo necesario, tanto para el empleado como para acompañar a familiares de primer grado menores de edad, minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Se entiende exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

2.4.10 Asistencia a exámenes: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2.4.11 Permiso anual sin sueldo: Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año.

No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

La Empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

Centros de Trabajo de 1 a 20 trabajadores: Un trabajador.
Centros de Trabajo de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.
Centros de Trabajo de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.
Centros de Trabajo de más de 100 trabajadores: Más del 3 por 100 del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicados no podrá pertenecer a un mismo departamento del centro de trabajo.

Anual se refiere a año calendario, por lo que no es obligatorio que transcurra tiempo alguno entre dos permisos consecutivos si estos se toman en años contiguos.

2.5 Excedencias.–Además de las recogidas en la normativa legal vigente, la Compañía está obligada a conceder una excedencia a todo el personal que lo solicite por un plazo de seis meses, con el único requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la Compañía y no realizar durante dicho periodo labor retribuida en Empresas del sector. Daría derecho a la reserva del puesto trabajo con la misma categoría profesional y de centro de trabajo en aquellos cuya plantilla sea superior a ciento cincuenta trabajadores. Podrá ser solicitada por segunda vez después de haber transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término de la primera y siempre por un tiempo de seis meses.

Es aconsejable preavisar la reincorporación por parte del trabajador con al menos quince días de antelación a la finalización del periodo de cualquier excedencia.