



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

A raíz de la entrada en vigor del RDL 5/2023, hay mejoras respecto a conciliación familiar que no se ven reflejadas en el Convenio de Siderometalurgia de Bizkaia. En este documento analizaremos la comparación entre lo regulado en el convenio y las mejoras del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que siempre tendrán prioridad de aplicación menos cuando éste especifique lo contrario.

Convenio siderometalurgia	RDL 5/2023
<p>Artículo 19.— LICENCIAS RETRIBUIDAS</p> <p>1. <u>El inicio del disfrute de las licencias y permisos regulados en el presente artículo se hará, en todo caso, en día laborable para la persona trabajadora que los disfrute, a partir del hecho causante.</u> El disfrute de las licencias y permisos regulados por el presente artículo se realizará de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo.</p> <p>La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:</p> <p>A) <u>Caso de fallecimiento:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- De cónyuge: 5 días naturales.- De padres o madres, hij^(A)s y herman^(A)s consanguíne^(A)s: 3 días naturales.- De padres o madres, hij^(A)s y herman^(A)s polític^(A)s: 2 días naturales.- De niet^(A)s y abuel^(A)s consanguíne^(A)s o polític^(A)s: 2 días naturales.- Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, y el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día natural más.- Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días naturales más.	<p>< Jurisprudencia del TS concuerda con este criterio.</p> <p>< Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos. Estatuto de los Trabajadores</p> <p>< - <u>37.3.b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.</u></p> <p><u>Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.</u></p>





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

En el caso de que la persona trabajadora estuviese desplazada fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del familiar fallecido.

Esta Licencia retribuida, también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

B) Caso de enfermedad o accidente graves, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto partos naturales y cesáreas respecto del cónyuge que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado:

- De cónyuge: 3 días naturales.
- De padres o madres, hij^{(A)s} y herman^{(A)s} consanguíne^{(A)s}: 2 días naturales.
- De padres o madres, hij^{(A)s} y herman^{(A)s} polític^{(A)s}: 2 días naturales.
- De niet^{(A)s} y abuel^{(A)s} consanguíne^{(A)s} o polític^{(A)s}: 2 días naturales.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- De cónyuge: 2 días naturales.
- De padres o madres, hij^{(A)s} y herman^{(A)s} consanguíne^{(A)s}: 2 días naturales.
- De padres o madres, hij^{(A)s} y herman^{(A)s} polític^{(A)s}: 2 días naturales.
- De niet^{(A)s} y abuel^{(A)s} consanguíne^{(A)s} o polític^{(A)s}: 2 días naturales.

Para ambos casos contemplados en este apartado B, si se necesitara hacer un

< 37.3.b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Aquí es recomendable remarcar que no hay un criterio específico para catalogar las enfermedades como graves, si el facultativo médico lo declara así bien, sino habría que valorar cada caso.

También remarcar que si hay hospitalización o reposo domiciliario (con independencia de si es accidente o enfermedad grave) el permiso es de hasta cinco días. Otra cosa es que en el hospital o en reposo domiciliario se prescriban , por ejemplo, tres días. El permiso entonces será por esos días, no por cinco.

< Mejora respecto al ET





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

desplazamiento al efecto de más de 300 Km, el permiso se ampliará:

- En el caso de cónyuge: 2 días naturales más.
- En el caso de padres o madres e hij^(A)s consanguíne^(A)s: 2 días naturales más.
- En el caso de padres o madres, hij^(A)s y herman^(A)s polític^(A)s: 2 días naturales más.
- En el caso de niet^(A)s y abuel^(A)s consanguíne^(A)s o polític^(A)s: 2 días naturales más.

Esta Licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

C) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas de cónyuge, hij^(A)s y padres/madres consanguíne^(A)s: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un periodo de cuatro horas o más, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la Jornada Laboral la licencia será por el tiempo necesario.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.

Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

D) Caso de **matrimonio**:

- De la persona trabajadora: 16 días naturales.

En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar la persona trabajadora a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

- De los padres/madres, hij(A)s y herman(A)s consanguíne(A)s o polític(A)s: 1 día natural. En este supuesto concreto, esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 5 del presente artículo.

E) Caso de **nacimiento de hij(A)s**:

2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más. Todo ello en los casos en que legalmente proceda su aplicación.

En caso de discrepancia en la aplicación de este apartado e) conforme a la legalidad vigente se podrá someter la misma a la comisión mixta del convenio.

F) **Carnet de Identidad**: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

G) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta

< Art. 37.3. a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

<<<< es una mejora respecto al ET

<<<<<< mejora respecto al ET

< No se contempla una licencia para ello en el ET a no ser que el parto sea prematuro o incluya necesidad de hospitalización.

< Mejora respecto al ET

< Mejora respecto al ET (no contempla licencias por acudir a consultas médicas excepto en lo dispuesto para el embarazo o adopción)





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

con el trabajose prescriba dicha consulta por la persona facultativa de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, **hasta 16 horas al año**. Estas 16 horas para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por la persona trabajadora, igualmente con justificación, para acompañamiento a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hij@s a profesionales de medicina pediátrica.

H) Caso de **traslado de domicilio habitual**: 1 día natural.

I) Caso de cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público y personal**, comprendido el ejercicio del sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el

< ET Art. 37.3.c) Un día por traslado del domicilio habitual.

< ET Art. 37.3.d) **Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal**, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

J) Caso de realización de **funciones sindicales** o de RLPT: Según lo dispuesto en los artículos 28 y 29 del presente Convenio.

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

L) Caso del **cuidado de lactante menor de 9 meses**:

A elección de la persona trabajadora, **una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones**, o bien, una reducción de su jornada con la misma finalidad. **Se podrá acumular la hora diaria de reducción de jornada a petición de la persona trabajadora y esta acumulación se podrá hacer en jornadas completas.**

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

< 37.3.e) Para realizar **funciones sindicales o de representación del personal** en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

< 37.4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), **las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.**

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, **podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora** con la misma finalidad **o acumularlo en jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva (...).

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, (...) múltiples.





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

Este derecho constituye un derecho individual de las personas trabajadoras **sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor**, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, **si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo** por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Respecto a este punto L, al reconocimiento de la acumulación de lactancia se estará a las sentencias que pudieran recaer sobre esta cuestión en los procedimientos que se encuentran sub iudice.

2. Manteniendo el criterio establecido en el apartado B) (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hij@s, se iniciará desde el momento en que la persona trabajadora cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras **sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora(...)**. No obstante, **si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo** por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, **debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

Cuando **ambas personas progenitoras**, adoptantes, guardadoras o acogedoras **ejercen este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.**

< 37.5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

3. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

4. Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan legalmente otras licencias que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo.

5. En el apartado 1 de este artículo, en los supuestos A), B), C), y D) en caso de matrimonio de padres/madres, hij[Ⓐ]s y herman[Ⓐ]s consanguíne[Ⓐ]s o polític[Ⓐ]s la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y acreditan suficientemente la condición legal de pareja de hecho.

+ MÁS LICENCIAS CONTEMPLADAS EN LA LEY

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo **del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

37.9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo **por causa de fuerza mayor**





LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SINDICTO UNICO BIZKAIA

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 –48003 BILBAO
94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org
www.cgt-lkn.org/bizkaia

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.**

Las personas trabajadoras **tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año,** conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras **aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.**



Para recibir las noticias únete a nuestro canal de Telegram

Canal Telegram



CGT-LKN
Bizkaia

<https://telegram.me/cgtlknbizkaia>



LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

94 416 95 40 cgtbilbao@cgt-lkn.org www.cgt-lkn.org/bizkaia