

**CONVENIO COLECTIVO DE GESTAMP BIZKAIA, S.A. PARA LOS AÑOS
2018, 2019 Y 2020**

INDICE

Capítulo I: Disposiciones generales.

- Art. 1.- Ámbito Territorial y Funcional
- Art. 2.- Ámbito Personal
- Art. 3.- Ámbito Temporal
- Art. 4.- Acuerdos Complementarios
- Art. 5.- Inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio
- Art. 6.- Vinculación a la Totalidad
- Art. 7.- Vigilancia del Convenio e Interpretación

Capítulo II: Organización en el Trabajo

- Art. 8.- Organización del Trabajo
- Art. 9.- Autoridad y Jerarquía
- Art. 10.- Control del Tiempo Trabajado
- Art. 11.- Saturación de las Instalaciones
- Art. 12.- Clasificación Profesional
- Art. 13.- Movilidad Funcional
- Art. 14.- Reuniones de Trabajo

Capítulo III: Condiciones de Trabajo

- Art. 15.- Jornada Laboral
- Art. 16.- Calendario Laboral
- Art. 17.- Días Festivos
- Art. 18.- Horas Extras
- Art. 19.- Disfrute de Horas

Capítulo IV: Vacaciones

- Art. 20.- Vacaciones

Capítulo V: Permisos, Excedencias y Bajas.

- Art. 21.- Permisos Retribuidos
 - Art. 22.- Permisos Retribuidos por razón de cargos públicos.
 - Art. 23.- Permisos Retribuidos por razón de deberes inexcusables de carácter público
 - Art. 24.- Permisos para exámenes
- 
- 

- 
- 
- Art. 25.- Justificaciones
Art. 26.- Excedencia
Art. 27.- Devengos en caso de ausencia por enfermedad
Art. 28.- Absentismo
Art. 29.- Gestión de Incapacidades Temporales.

Capítulo VI: Política Salarial

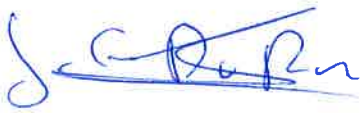
- 
- 
- 
- 
- Art. 30.- Condiciones Económicas
Art. 31.- Incentivo fijo
Art. 32.- Incremento salarial.
Art. 33.- Antigüedad
Art. 34.- Gratificaciones Extraordinarias
Art. 35.- Remuneración de Vacaciones
Art. 36.- Sistemas de Primas y su Retribución
Art. 37.- Plus Relevo
Art. 38.- Plus Nocturno
Art. 39.- Plus Cambio de Calendario
Art. 40.- Plus Calendario 4º y 5º turno
Art. 41.- Prima por objetivos
Art. 42.- Viajes y Dietas
Art. 43.- Comedor
Art. 44.- Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad

Capítulo VII: Contratación, Promoción y Formación

- 
- 
- 
- Art. 45.- Ingresos
Art. 46.- Formulación del Contrato de Trabajo e Información al Comité de Empresa
Art. 47.- Promociones y sistema Hay de Categorías
Art. 48.- Resultados
Art. 49.- Información al Comité
Art. 50.- Contratos de Duración Limitada
Art. 51.- Contratos de Trabajos Eventuales a Fijos
Art. 52.- Contrato de Relevo
Art. 53.- Extinción del Contrato de Trabajo
Art. 54.- Subcontratas
Art. 55.- Formación

Capítulo VIII: Salud Laboral

- 
- 
- Art. 56.- Seguridad y Salud Laboral
Art. 57.- Comité de Seguridad y Salud Laboral
Art. 58.- Ropa de Trabajo y Otros.



Capítulo IX: Derechos Sindicales

- 
- Art. 59. Comité de Empresa
 - Art. 60. Horas Sindicales
 - Art. 61. Medios
 - Art. 62. Asesoramiento al Comité
 - Art. 63. Funcionamiento entre Comité y Dirección
 - Art. 64. Secciones Sindicales
 - Art. 65. Información que Debe Recibir el Comité de Empresa y los Delegados Sindicales
 - Art. 66. Remuneración al Comité
 - Art. 67. Asamblea de los Trabajadores
 - Art. 68. Disposición Final Sobre Garantías Sindicales
 - Art. 69. Procedimiento de Resolución de Conflictos

Capítulo X: Régimen de Disciplina en el Trabajo

- 
- Art. 70. Disciplina en el Trabajo

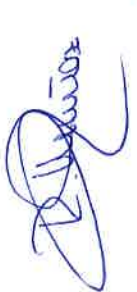
Capítulo XI: Asuntos Sociales

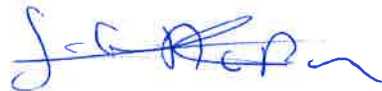
- 
- Art. 71. Euskera
 - Art. 72. Seguro de Vida
 - Art. 73. Comunicación
 - Art. 74.- Protocolo contra el acoso sexual en los centros de trabajo.

Disposición Adicional 1ª

Disposición Adicional 2ª

ANEXOS





En Abadiño a 22 de febrero de 2018 se reúnen de una parte la Dirección de la empresa Gestamp Bizkaia, S.A., representada por el IÑIGO SOLCHAGA y AINARA AGIRREBENGOA y de la otra los sindicatos LAB y UGT representados en el Comité de Empresa, ambas partes acuerdan el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO I

“DISPOSICIONES GENERALES”

Artículo 1.- Ámbito Territorial y Funcional.

El presente convenio contempla las normas que regulan las relaciones de trabajo entre la empresa Gestamp Bizkaia, S.A., y los trabajadores que la integran.

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo que Gestamp Bizkaia, S.A. tiene instalado en el término municipal de Abadiño.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Las disposiciones del presente convenio afectarán a la totalidad de la plantilla con excepción de los cargos directivos que forman el Comité de Dirección de acuerdo al **R.D.** 1382/1985 Art. 1 y 2.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

Este convenio tendrá una vigencia de tres años desde el 01/01/2018 hasta el 31/12/2020.

El convenio estará vigente y será de aplicación hasta la firma del siguiente convenio. El convenio será prorrogable por sucesivas anualidades, salvo denuncia escrita en el transcurso de los últimos tres meses de vigencia, debiéndose iniciar en este caso las deliberaciones ,como máximo, un mes antes de antes de su finalización. Hasta alcanzar un nuevo acuerdo se mantendrá la vigencia de este convenio, estando en vigor todo su contenido normativo.

Artículo 4.- Acuerdos complementarios.

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma no previstas en general, sobre temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al convenio.

Artículo 5.- Inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

La empresa se compromete a la aplicación del presente convenio en el periodo de su vigencia, no descolgándose de las condiciones pactadas . La inaplicación del convenio solo será posible con acuerdo entre las partes..

Artículo 6.- Vinculación la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo único e indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Los acuerdos adoptados se aplicarán con carácter retroactivo al **01/01/2018**

Artículo 7.- Vigilancia del Convenio e Interpretación.

Se constituirá una comisión mixta de ocho miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este convenio.

La representación de la parte social estará compuesta por todos los sindicatos firmantes del convenio de empresa. El número de miembros estará determinado y será proporcional a su representación en el Comité de Empresa. Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan dentro del plazo de 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación a la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios (mediación y conciliación) para la resolución de conflictos laborales (PRECO) publicado en el B.O.E de 4 de abril de 2.000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio en lo referente a los conflictos colectivos derivados de su aplicación e interpretación.

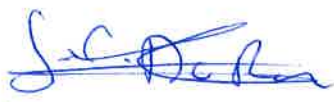
CAPITULO II

“ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO”

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La facultad de la organización del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa.

Los y las firmantes del presente convenio entienden la importancia del Cambio Organizativo en el que se encuentra inmersa la empresa cara a abordar con éxito el futuro de la organización, en consecuencia se comprometen a colaborar en el desarrollo del nuevo modelo organizativo “G.P.S.”



Artículo 9.- Autoridad y jerarquía.

El Director Gerente de la fábrica o persona que haga las funciones del mismo, tendrá la máxima autoridad y responsabilidad en la fábrica o en cualquier centro de trabajo de la misma.

Como norma en la empresa la autoridad llegará por delegación a cada empleado a través de la línea jerárquica.

Artículo 10.- Control del tiempo trabajado.

Todos los empleados deberán fichar en los relojes marcadores correspondientes, vestidos con ropa de trabajo y así puedan comenzar o terminar la jornada a la hora que corresponda.

Para los trabajadores y trabajadoras a jornada partida o turno central, existirá la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y salida en una hora, de acuerdo entre trabajador o trabajadora y responsable del departamento correspondiente, siempre que existan causas que lo justifiquen.

El personal a relevos permanecerá en su puesto de trabajo hasta que sea relevado por el compañero entrante, realizándose el cambio de relevo en el puesto de trabajo, transmitirá a su compañero cuantas indicaciones considere necesarias para el correcto cumplimiento de su actividad.

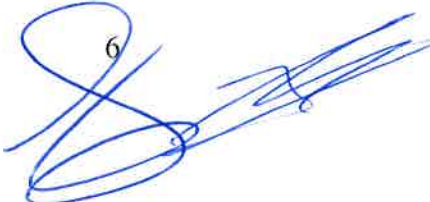
El cambio de relevo se puede realizar con una flexibilidad de +/- 15 minutos sobre los horarios establecidos.

En ningún caso, el cambio de relevo debe suponer un aumento del tiempo de trabajo.

Todo trabajador que por razones particulares u oficiales solicitase un permiso dentro de la jornada, y fuese concedido, deberá fichar al ausentarse y si volviese a la fábrica fichará su entrada. Lo anterior con el fin de poder controlar su tiempo por el servicio de personal, no sólo con miras a su retribución, si no por razones administrativas para afectación de esas horas a las cuentas correspondientes.

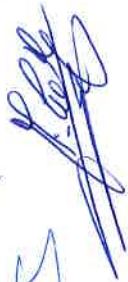
Artículo 11.- Saturación de las instalaciones

Cualquier propuesta de la dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones, que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo diferentes a las pactadas en el convenio, deberá negociarse con carácter previo con los representantes de los trabajadores. La empresa facilitará, al menos, la siguiente información:

- Causas en que las mismas se apoyan.
 - Medidas concretas que se proponen.
 - Personal afectado.
- 



El acuerdo entre ambas partes se comunicará al personal afectado con 15 días de antelación.



En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos colectivos previsto en este convenio.

Artículo 12.- Clasificación Profesional.



La clasificación profesional y el procedimiento de promoción se regirá por el sistema de categorías existente o aprobado entre las partes.

Artículo 13.- Movilidad funcional.



La movilidad funcional del personal, considerada esta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demande las necesidades de la organización se realizará de conformidad con lo que se concreta en el siguiente articulado y en el sistema de categorías aprobado entre las partes.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales del trabajador y que no le cause perjuicio por ineptitud o en la formación profesional o ascensos.



Se garantiza al trabajador el mantenimiento de los conceptos salariales fijos y variables.

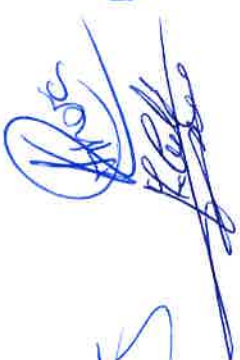
Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo que garantice no sólo rendimiento y calidad sino también la seguridad laboral.



Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el período de adaptación al nuevo puesto se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no exista otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.



Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 8 meses en dos años, o 6 en un año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso oposición que tomará como referencia, entre otras, estas circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en



cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante lo anterior aquellos trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de carácter superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

Si un trabajador o trabajadora desempeña trabajo de categoría superior que sea por sustitución y no promoción (en dicho caso se estará en lo dispuesto en el sistema de categorías) por más de 30 días de trabajo efectivo anuales (continuos o discontinuos) y por 60 días de trabajo efectivo anuales (en el caso de que en el Manual de Funciones de HAY, se refleje la realización de dichas funciones total o parcialmente) tendrá derecho a la percepción de la retribución de los conceptos fijos y variables de dicha categoría superior todos los días del año que haya desempeñado funciones de categoría superior, con retroactividad dentro del año natural. Todo ello deberá estar previamente y debidamente justificado y documentado.

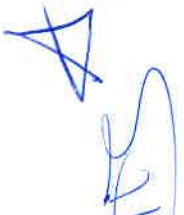
Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana, en tal sentido, la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. La empresa sólo podrán cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior cuando el trabajador afectado lo aceptara voluntariamente.

Este artículo podrá verse modificado con el acuerdo de ambas partes, en el desarrollo del Sistema de Categorías.

Artículo 14.- Reuniones de trabajo.

Los trabajadores que sean convocados a reuniones de trabajo fuera de su jornada habitual tendrán derecho a disfrutar del mismo número de horas como descanso, que el dedicado a las reuniones. En el caso de trabajadores citados a reuniones durante el tiempo de la semana libre o cuando esté en el relevo de noche se acuerda además establecer el abono del kilometraje, siendo el valor de éste de 0,36€.

La persona convocante se responsabilizará de notificar al Dpto. de Personal por medio del formulario correspondiente los nombres de los asistentes y el número de horas realizadas, especificando si lo han sido dentro o fuera de la jornada laboral, para su cómputo a efectos de disfrute de horas y/o abono del kilometraje a quien correspondiera. Se anexa formulario de notificación



CAPÍTULO III

“CONDICIONES DE TRABAJO”

Artículo 15.- Jornada Laboral.

Para los años 2018, 2019 y 2020, la Jornada normal o turno central, son 1692 horas anuales efectivas de trabajo.

Para los años 2018, 2019 y 2020 la Jornada a turnos, es de 1672 horas anuales efectivas de trabajo.

Jornada de trabajo a 4º turno, para los años 2018, 2019 y 2020 queda establecida en 1660 horas.

Jornada de trabajo a 5º turno, para los años 2018, 2019 y 2020 queda establecida en 1648 horas.

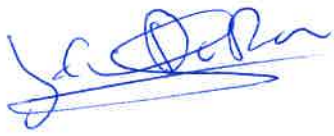
El turno central se llevará a cabo de la siguiente forma:

- De 8 de la mañana a las 17h 20' de la tarde, con 45 minutos de parada para comer, de lunes a jueves.
- De 8 de la mañana a las 14 del mediodía, los viernes.
- Durante el mes de julio se aplicará la jornada intensiva, por lo que el horario de lunes a viernes será de 7 de la mañana a las 14 del mediodía.

La jornada a turnos será:

- De 10 turnos semanales, de lunes a viernes, divididos en dos turnos diarios, de 6 de la mañana a las 14 del mediodía y desde las 14 a las 22 de la noche, en función de las rotaciones que se establezcan.
- De 15 turnos semanales, de lunes a viernes, divididos en tres turnos diarios, de 6 de la mañana a las 14 del mediodía, desde las 14 hasta las 22 de la noche y desde las 22 hasta las 6 de la mañana, en función de las rotaciones que se establezcan.
- De 19 turnos semanales 4º relevo que trabajarán, de lunes a domingo, divididos en tres turnos diarios, de 6 de la mañana a las 14 del mediodía, desde las 14 hasta las 22 de la noche y desde las 22 hasta las 6 de la mañana, en función de las rotaciones que se establezcan.
- De 21 turnos semanales 5º relevo que trabajarán de lunes a domingo, divididos en tres turnos diarios, de 6 de la mañana a las 14 del mediodía, desde las 14 hasta las 22 de la noche y desde las 22 hasta las 6 de la mañana, en función de las rotaciones que se establezcan.

A los efectos de lo señalado en el art.34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada será distribuida de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares salvo pacto contrario entre las partes.



Artículo 16.- Calendario laboral.

Anualmente y de mutuo acuerdo se procederá a la elaboración de un calendario laboral para los diferentes horarios de trabajo.

En los mismos se reflejarán los períodos vacacionales y fiestas oficiales que anualmente se establezcan en la empresa.

A final del año a ninguno de los calendarios pactados le faltarán ni le sobrarán horas.

En caso de cambio de calendario, las horas se calcularán de forma proporcional al tiempo de trabajo en cada uno de los calendarios.

Para ello se tomarán en consideración los días naturales que se ha estado en cada calendario.

Para los que se hayan incorporado una vez iniciado el año el cálculo de los días de libre disposición que les corresponda se realizará en función de los días de trabajo efectivo establecido en el calendario.

Cualquier modificación sobre el calendario laboral tendrá que ser pactado entre comité y empresa y ésta tendrá que facilitar, como mínimo, con 15 días de antelación la siguiente información:

- Causas que lo justifiquen.
- Medidas concretas que se proponen.
- Tiempo de duración.
- Personal afectado.

A todo trabajador que se le modifique el calendario laboral, se le notificará con un mínimo de 15 días de antelación la siguiente información :

- El nuevo calendario hasta fin de año
- Número del relevo al que pertenece el trabajador en su nuevo calendario.

Desde RR.HH. se hará entrega tras el cierre de nómina de los saldos a cada trabajador, en la segunda semana del mes.

Una vez establecidos los calendarios definitivos acordados o no, entre empresa y representación social, la modificación de los mismos debido a un cambio de calendario de referencia o bien debido a un cambio de equipo, respetando los plazos de preaviso e información, así como de necesidad de su realización conllevará el abono de 100€ brutos, para el personal afectado a partir del tercer cambio de calendario (4 calendarios), y en sucesivos dentro de un año natural, contando el mismo desde la producción del primer cambio.



En caso de no acuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos colectivos previsto en el convenio.

Artículo 17.- Días festivos.

Tomando como referencia el decreto anual correspondiente del Gobierno Vasco que aprueba el calendario laboral, serán considerados días festivos los domingos y los que anualmente, de común acuerdo entre Empresa y Comité, se establezcan en los calendarios laborales de la empresa.

Artículo 18.- Horas extras.

Con objetivo de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias

Con carácter excepcional, podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

- Fuerza mayor.
- Reparar siniestros.
- Otros daños extraordinarios y urgentes

Todas las horas extraordinarias realizadas al amparo de las situaciones excepcionales, serán compensadas por descanso superior al trabajo extraordinario realizado (por 1,75 de lunes a sábado y por 2 domingos y festivos). En el caso de horas extras nocturnas se abonará el plus de nocturnidad correspondiente de forma proporcional al tiempo de trabajo.

En caso de que las horas extras sean derivadas de la necesidad de captación de carga de trabajo, el trabajador o trabajadora podrá optar porque dichas horas extras se le abonen en metálico, hasta un máximo de 24 horas anuales.

La empresa y los representantes de los trabajadores firmantes del presente convenio, analizarán, mensualmente el nº de horas extraordinarias realizadas, para ver si procede la contratación de nuevo personal, para resolver dichas carencias horarias, para lo que se constituirá una comisión mixta de ocho miembros, de carácter paritario.

La información presentada por la empresa deberá contener relación nominal de trabajadores y trabajadoras, especificando en la misma el número de horas extraordinarias realizadas por cada persona.

El plazo para el disfrute de las horas acumuladas por horas extras, será dentro de los seis meses siguientes con carácter general.

Artículo 19.- Disfrute de horas.

Con carácter general el trabajador o trabajadora que disponga horas de libre disposición definidas así en el calendario laboral anual, horas generadas por cambio de calendario cursos formativos o reuniones de trabajo; podrán disfrutarlas siempre que lo comunique a su encargado o responsable con suficiente antelación para poder realizar la planificación la respuesta se dará dentro de la misma jornada de trabajo y por escrito y una vez concedido el permiso éste no podrá revocarse salvo que concurran causas justificadas aceptadas por el Departamento de Personal

En caso de que no se comunique con suficiente antelación podrán ser denegadas.

Horas a deber por cambio de calendario: será el trabajador y el responsable los que decidan los días en los que se deben recuperar esas horas.

CAPÍTULO IV

“VACACIONES”

Artículo 20.- Vacaciones.

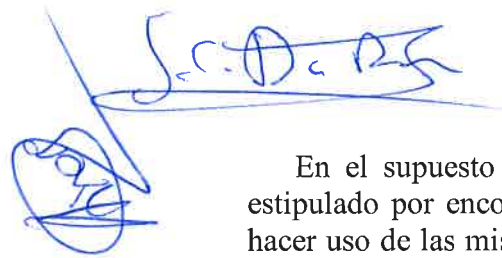
Todos los trabajadores disfrutarán de un período vacacional de 30 días naturales que se iniciarán en la medida que las posibilidades organizativas lo permitan, el primer día de la semana.

Las vacaciones quedarán reflejadas, su fecha de inicio y de terminación en el calendario laboral acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Para las vacaciones del 5º relevo se elaborará un calendario que como mínimo comprenda 3 semanas consecutivas de vacaciones.

El período vacacional se disfrutará preferentemente entre los meses de julio y agosto, con la excepción de los trabajadores a 4 y 5 relevos para los que podrá ampliarse su disfrute integro en el tiempo en dos meses más, junio y septiembre. Con 2 meses de antelación a la fecha del disfrute, se comunicará las fechas definitivas del período vacacional.

Siempre que los calendarios de los clientes lo permita y sea posible su organización sin poner en riesgo el servicio, el disfrute de vacaciones deberá tener carácter continuado y no podrá sufrir fraccionamiento a no ser por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, este acuerdo se comunicará a los representantes legales.



En el supuesto de que el trabajador no haya podido iniciar el período vacacional estipulado por encontrarse en I.T. o descanso de maternidad sus vacaciones, este podrá hacer uso de las mismas, en período íntegro, comenzando en primer día de alta a disfrutar del período de vacaciones a que tenga derecho dentro del año natural.

Si disfrutando el período vacacional se interrumpen por causas de enfermedad, accidente o maternidad, el interesado deberá comunicar a la empresa dentro de las 48 horas siguientes al hecho causante de forma inexcusable. Su período vacacional se corta en la fecha de baja y se continuará cuando coja el alta.

Los equipos de Mantenimiento, Logística y Mantenimiento de troqueles, acordarán sus vacaciones con sus respectivas direcciones, comunicando su acuerdo al comité de empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, maternidad y paternidad o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPITULO V

“PERMISOS, EXCEDENCIA Y BAJAS”

Artículo 21.- Permisos retribuidos.

Se acuerda que el abono de los permisos retribuidos y licencias se realice sobre el salario íntegro, entendiéndose como la suma de los siguientes conceptos salariales: salario base, carencia de incentivo, plus profesional, plus de relevo, plus nocturno, plus calendario 4º o 5º turno, plus cambio días calendario, plus penoso peligroso y prima de producción.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación por las siguientes causas:

- Caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos: 6 días naturales.
- Caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos o abuelos naturales o políticos: 4 días naturales.
- Caso de hospitalización o caso de hospitalización con intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
 - Del cónyuge o pareja de hecho: 3 días naturales.
 - De hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Manteniéndose el criterio establecido en este apartado (días naturales), en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización para el derecho de disfrute de los días de licencia tendrá que seguir dándose el hecho causante durante los días de licencia. Esta licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante y se sustituyan días laborables por días laborables (nunca se podrá escalar la licencia que caiga en día festivo por calendario).

Si por tales motivos necesita hacer un desplazamiento superior a 200 Km. desde el límite del término municipal donde se encuentra el puesto de trabajo, el plazo anterior se ampliará en 2 días naturales más.

Asistencia a urgencias del cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres consanguíneos, si la estancia fuera de horario laboral supera las 4 horas el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al día siguiente. Si es durante la jornada laboral cuando sucede, la licencia será por el tiempo necesario.

Acompañamiento a intervención quirúrgica que no precise reposo domiciliario cuyo ingreso sea inferior a 24 horas del cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres consanguíneos: si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

- En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos naturales o políticos: 1 día natural.
- En caso de nacimiento de hijos o adopción: 4 días de trabajo efectivo según calendario de cada trabajador. En caso de parto por cesárea 6 días de trabajo efectivo según calendario de cada trabajador.

En caso de complicaciones posteriores al parto, que precise que el recién nacido permanezca hospitalizado durante un período superior al de la licencia correspondiente de nacimiento de hijos, y siempre que se justifique, se ampliará la licencia 3 días de trabajo efectivo según calendario de cada trabajador.

Si el recién nacido sigue hospitalizado la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, no retribuidas.

- En caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho: el/la trabajador/a tendrá derecho a 17 días naturales, independientemente de las vacaciones. En el caso de acumularlos se deberá avisar expresamente. En el caso de disfrutar este permiso al inscribirse en el registro de parejas de hecho, si posteriormente, la misma pareja se casa, no podrá volver a disfrutar este permiso.
- Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses a elección de la trabajadora una hora de ausencia del trabajo al día, que podrá dividir en dos fracciones.
La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen
La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria
 - Documento Nacional 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.
 - Traslado de domicilio: 1 día natural. La fecha de traslado será la que determine el nuevo certificado de empadronamiento
 - Medico de cabecera: tiempo necesario para consulta médica (16 horas anuales incluyendo aquí las horas de acompañamiento familiar de padres e hijos consanguíneos, cónyuge o pareja de hecho).
 - Permiso acompañamiento a padres e hijos consanguíneos, conyuge o pareja de hecho por enfermedad oncológica, tendrá 16 h por trabajador anuales para acompañamiento a consulta oncológica o tratamiento que se le prescriba y deba acudir a un centro.
 - Medico especialista tiempo necesario para consulta médica con el especialista de la seguridad social.
 - Los especialistas de consultas privadas se incluirán dentro de las 16 horas de médico de cabecera.

Para los demás casos de licencias retribuidas, estaremos a lo dispuesto en el Art. correspondiente del Convenio del Metal de Bizkaia. En tanto y en cuanto, no se firme otro convenio provincial del Metal de Bizkaia, el convenio de referencia será el último de eficacia general.

Si el hecho causante ocurre durante la jornada de trabajo, el trabajador podrá ausentarse una vez conocido el hecho y el día será considerado como día de trabajo efectivo. La licencia correspondiente comenzará a computar a partir del día siguiente.

Las Parejas de Hecho dispondrán en esta Empresa de los mismos derechos laborales que el resto de parejas, siempre que se justifique mediante la inscripción en el registro civil de parejas de hecho

Artículo 22.- Permisos retribuidos por razón de cargos públicos.

La empresa de acuerdo con la legislación vigente, concederá permiso retribuido por el tiempo preciso en el caso necesario de cumplimiento de funciones derivadas de cargos públicos.

Artículo 23.- Permisos retribuidos por razón de deberes inexcusables de carácter público.

Cuando, como consecuencia de deberes impuestos por disposiciones legales o determinados por las autoridades oficiales, haya de acudir el trabajador de la empresa, a realizar un deber público, inexcusable y personal, caso de asistencia como testigos o asuntos relacionados con la actividad laboral, el tiempo necesario.

Artículo 24.- Permisos para exámenes.

Los trabajadores que por circunstancias académicas regladas, solicitando con suficiente antelación, tendrán derecho al tiempo necesario para concurrir a exámenes, de forma no retribuida.

Todo trabajador tiene derecho a solicitar permisos para la formación, aunque suponga modificaciones en su calendario u horario laboral.

El trabajador deberá presentar por escrito ante la Dirección de la empresa, la correspondiente solicitud de permiso con 30 días de antelación al disfrute del mismo. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración,) y lugar de impartición.

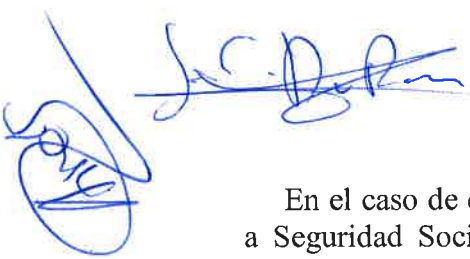
Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

La empresa deberá resolver en el plazo máximo de 15 días, a partir de la recepción de la solicitud.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de los representantes de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa.

Artículo 25.- Justificaciones.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos o no retribuidos, por las circunstancias regladas en los artículos anteriores. Deberán ser justificados documentalmente por los trabajadores ante la oficina de Personal.



En el caso de documentos oficiales que sean necesarios para la correcta comunicación a Seguridad Social o para la elaboración de la nómina mensual el plazo máximo de entrega en Personal será de 3 días.

El trabajador, en caso de no poder hacerlo personalmente dentro del plazo de tres días, tiene la posibilidad de (previo aviso telefónico a la empresa) enviar copia de la justificación por medio de correo electrónico(rrhhbizkaia@gestamp.com) o fax (946204063) y entregar en la empresa el original a través de algún compañero de trabajo o enviarlo por correo ordinario o certificado lo antes posible.

Artículo 26.- Excedencia.

En el caso de Excedencias se actuará según lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán contestadas por la empresa en el plazo de 15 días.

Cada vez que haya una solicitud se comunicará al comité de empresa las excedencias presentadas y las resoluciones dadas por parte de la empresa a las excedencias solicitadas.

Además de las excedencias legalmente establecidas, el trabajador o trabajadora de Gestamp Bizkaia, tendrá derecho a una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, siempre que tenga una antigüedad superior a un año en la empresa. La excedencia deberá ser solicitada con un preaviso de 50 días naturales. Dicha excedencia deberá ser por un periodo mínimo de 1 mes y no podrá ser superior a los 6 meses. No se podrá acoger a esta excedencia más del 2% de la plantilla de forma simultánea. Para generar un nuevo derecho tendrán que transcurrir 3 años.

Para la excedencias menores de tres meses, previa solicitud del trabajador, no se realizará la liquidación de vacaciones para su posterior disfrute.

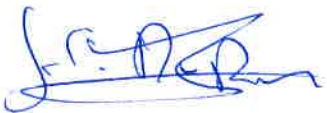
Artículo 27.- Devengos en caso de ausencia por enfermedad.

Todos aquellos trabajadores que por Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en su empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Transitoria por motivo de enfermedad profesional o accidente de trabajo y se justifique debidamente, percibirán el 100% de su salario real desde el primer día.

Se acuerda que si la baja es por enfermedad se percibirá un salario de acuerdo a la media acumulada de absentismo producido por enfermedad, según la siguiente escala:

- Absentismo menor o igual al 2% 100% de su salario.
- Absentismo entre el 2% y el 3% 90% de su salario.
- Absentismo entre el 3% y el 5% 80% de su salario
- Absentismo superior al 5% según legislación.



La empresa se compromete a estudiar con carácter excepcional e individualmente, el caso de aquellos empleados, que por motivo de dos bajas por enfermedad dentro del mismo año, el abono de la baja no alcance el 80% de su salario.

Artículo 28.- Absentismo

La empresa se compromete a no hacer uso del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores durante la vigencia del presente convenio. Aun así ambas partes reconocen que reducir el índice de absentismo (en lo referido a enfermedad y accidente) debe ser un objetivo común, y se comprometen a trabajar en ello en el seno de la Comisión correspondiente, mediante su seguimiento y la propuesta de acciones encaminadas a la mejora de dicho indicador.

Artículo 29.- Gestión de Incapacidades Temporales.

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores de la empresa. La empresa mantendrá la cobertura de la prestación de las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales Mutua Colaboradora con la Seguridad Social)

CAPITULO VI

“POLÍTICA SALARIAL”

Artículo 30.- Condiciones económicas.

Los valores de todos los conceptos retributivos que se establezcan en el presente convenio, son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago, legalmente sean a cargo del trabajador.

Artículo 31.- Incentivo fijo.

Toda la plantilla recibirá un incentivo fijo mensual del 15% del salario base, según categoría durante la vigencia de éste convenio.

Artículo 32.- Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2018 será 750€ a aplicar en el salario base.

El incremento salarial para cada uno de los años 2019 y 2020 será del 2,5 %, a aplicar en los conceptos salariales mencionados a continuación:

- Salario Base
- Plus de relevos
- Prima de Producción
- Plus profesional
- Antigüedad

La carencia de incentivo, el plus nocturno, el plus 4º y 5º relevo, y el plus de cambio de calendarios, son pluses relacionados con el salario base y se calcularán en función del mismo.

Los tres años con garantía del IPC real estatal de cada año. El incremento a efectos de revisión de IPC del año 2018 se estipula en el 2,5% .

Artículo 33.- Antigüedad

El personal de Gestamp Bizkaia S.A., percibirá quinquenios en número ilimitado, y el valor de quinquenio será el establecido en tablas, según categorías.

Todo trabajador que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que superasen el valor anteriormente establecido, conservarán el valor que tengan.

Se adjunta como anexo la tabla y sus valores correspondientes.

Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias.

Estas pagas se harán efectivas los días 15 de julio y 20 de Diciembre por un importe de 30 días de salario real sin que afecten los periodos de baja o ILT según la fórmula siguiente::

Para el personal que no trabaja a relevos

PAGA EXTRA = SALARIO BASE + CAR.INCEN.+PLUS PROFESIONAL+ANTIG. x 30DÍAS

Para el personal que trabaja a relevos:


PAGA EXTRA = SALARIO BASE +CAR.INCEN.+PLUS PROFESIONAL+ANTIG. x 30DÍAS + PLUS RELEVO X 20 DIAS.

Artículo 35- Remuneración de vacaciones.

Según formula actual.

PAGA VACACIONES = SALARIO BASE+CAR.INC+ANTIG.+PLUS PROFESIONAL+MEDIA ANUAL PLUSES DE ENERO A JULIO.

Artículo 36- Prima de Producción y su retribución

Se seguirá percibiendo la prima de producción en los departamentos y puestos de trabajo que se percibe actualmente. Su valor para el año 2018 es 9,82€ por día trabajado.

Artículo 37- Plus de relevo.

Plus de relevo de devengará 3,86 € por día trabajado para el año 2018.

Tendrán derecho a su cobro los trabajadores a turnos y los que se rijan por calendario de ocho horas continuas de trabajo diario sólo en el caso de que sea solicitado por la Empresa.

Artículo 38- Plus nocturno.

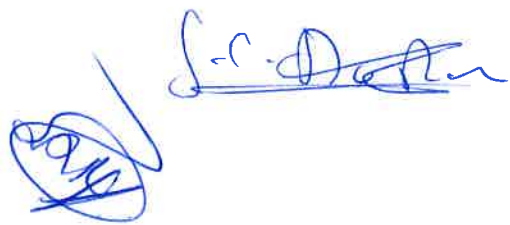
Plus nocturno será el 42% del sueldo día por noche trabajada.

El plus nocturno se percibirá por trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 39- Plus Cambio calendario.

En los Dptos. (Logística, Almacenes) que ajusten sus días de trabajo a los establecidos por los clientes o proveedores, y sean días considerados como laborables o festivos en el Calendario Laboral de E. Bizkaia, se abonará como cambio de calendario los siguientes pluses:

- El plus del sábado se abonará el 1,304 por el salario base.

- 
- El plus del domingo y festivo se abonará el 1,552 por salario base.
 - Se acuerda la posibilidad de en lugar de cobrar el plus, disfrutar las horas generadas con la misma fórmula de cálculo que la recogida en el Art.18 de Horas Extras. Siendo obligatorio dar Servicio, por tanto se debe asegurar la asistencia en estos días. Se fijara una limitación al periodo de disfrute de dichas horas, dentro del año natural; excepto que se generen en los tres últimos meses del año y por tanto este periodo se amplíe en tres meses más.

El calendario se establecerá de mutuo acuerdo entre Comité y Empresa.

Artículo 40- Plus calendario 4º y 5º turno.

El Plus denominado Calendario 4º y 5º turno, se abonará los 365 días del año al personal sujeto a 4º turno y 5º turno por día trabajado, de la siguiente manera:

- Plus calendario 4º turno 20% del salario base.
- Plus calendario 5º turno 30% del salario base.

Si los relevos de 4º y 5º turnos finalizan antes del último día del mes los trabajadores afectados percibirán el plus calendario 4º y 5º turno correspondiente al mes completo.

Los trabajadores y trabajadoras que estén a 4 relevos no podrán trabajar en líneas que estén a 3 o menos relevos, en aquellas jornadas de trabajo exclusivas de este calendario salvo averías o otras circunstancias que obliguen a no poder trabajar en la línea a 4 turnos.

Artículo 41- Prima por objetivos.

Se acuerda establecer una prima por objetivos que se abonará el 15 de mayo a toda la plantilla.

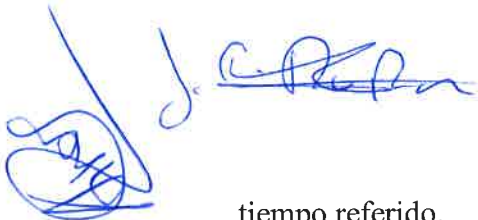
El importe de la prima para el año 2018 será de 1469,78€ correspondiente al ejercicio 2017.

El importe de la prima para el año 2019 será de 1519,78€ correspondiente al ejercicio 2018, tras el incremento de 50€ pactado para este año.

El importe de la prima para el año 2020 será de 1569,78€ correspondiente al ejercicio 2019, tras el incremento de 50€ pactado para este año.

En tanto en cuanto no se negocie una nueva cantidad para los siguientes años, el importe de esta prima a aplicar será de 1569,78€

Esta prima se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras en la parte proporcional al tiempo trabajado en el ejercicio al que corresponde la prima. Los trabajadores y trabajadoras eventuales que finalicen contrato con anterioridad a la fecha de pago de esta prima recibirán en el finiquito correspondiente la parte de esta prima generada en el



tiempo referido.

Artículo 42- Viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que viajar a distintas poblaciones a realizar algún trabajo y que les impida comer o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, los gastos que se originen por tal motivo, debidamente justificados.

El tiempo de viaje entre Gestamp Bizkaia, S.A. y sus clientes, se considerará como tiempo de trabajo computado hora por hora para su disfrute en la misma cantidad que el empleado en el viaje, para el personal que entre las funciones de su puesto de trabajo no se contemple las salidas al exterior.

El valor del kilometraje será 0,36 €.



Artículo 43- Comedor.

La dirección atenderá las sugerencias que le sean planteadas por los representantes de los trabajadores, respecto a la calidad de la comida y servicio en general.

La cuota aportada por cada usuario será el determinado por el Departamento de Personal.-Para el año 2018 será 2,88€ por comida.

El incremento del precio de menú será con relación al incremento salarial. Y los incrementos del precio del menú extraordinarios se repartirán proporcionalmente entre Empresa y trabajadores.

El horario de comedor, salvo acuerdo con el Comité de Empresa quedará determinado de la siguiente forma:

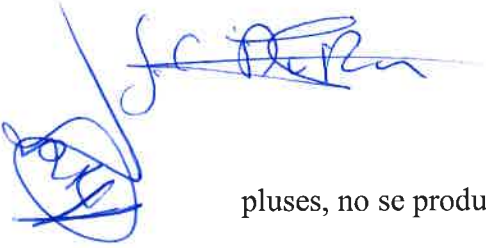
- Para los trabajadores de turno de tarde a partir de las 12:45 horas.
- Para los trabajadores de jornada partida a partir 13:15 horas.
- Para los trabajadores de turno de mañana a partir de las 14:00 horas



Artículo 44- Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.

Los trabajadores que realicen trabajos en lugares o puestos de trabajo considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberán abonárseles por estos conceptos el 25% del Salario Base si solo se diera una de las circunstancias señaladas, 30% si concurriesen dos y el 35% si fuesen las tres.

En el caso de que por acuerdo de ambas partes, se tuviera que abonar alguno de estos



pluses, no se produciría en ningún caso la absorción de ningún otro concepto retributivo.

Se seguirán cobrando las 111 Ptas. (0,67 euros) que figuran por este concepto y que cobra parte de la plantilla por derecho adquirido anteriormente.

CAPÍTULO VII

“CONTRATACIÓN PROMOCIÓN Y FORMACIÓN”

Artículo 45- Ingresos.

La Empresa notificará con suficiente antelación al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales la necesidad de nuevas contrataciones, los puestos que van a ocupar, el perfil de los candidatos, el tipo de contrato y el tiempo estimado del mismo.

La admisión de personal para los diferentes grupos laborales se realizará mediante las oportunas pruebas, siguiendo criterios de capacidad y adecuación.

Ambas partes acuerdan, colaborar, para posibilitar que en el caso que los perfiles de los puestos de trabajo a ocupar mediante selección externa lo permitan, promover la contratación de los colectivos más desfavorecidos como son: Mujeres, Discapacitados, Jóvenes y mayores de 45 años.

Fomento de la Igualdad de Oportunidades en la contratación:

Los y las firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no dará origen por si solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia se recomienda que la empresa tome las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino, encomendando a la Comisión Paritaria del convenio el seguimiento de esta recomendación. Las partes firmantes de este convenio coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.
- Para apoyar de manera más apreciable lo anterior, la empresa se compromete a aplicar en igualdad de condiciones la discriminación positiva hacia la mujer.

Artículo 46.- Formulación del contrato de trabajo e información al comité de empresa.

Si superado el trámite de selección, el aspirante fuera aceptado, sus condiciones laborales serán las que establecen este convenio, según a la categoría profesional que se le encuadre dentro de la empresa. Así, serán recogidas en el contrato de trabajo las condiciones laborales por las cuales ha sido contratado.

El comité de empresa recibirá copia del contrato que se realice en todos los casos. Como derecho a la intimidad de la persona contratada, se reserva el derecho a no facilitar datos que considere confidenciales, pero siempre deberá aparecer el tipo de contrato y el grupo profesional al que pertenece.

Artículo 47.- Promociones y sistema HAY de categorías.

Una vez se seleccione al trabajador para asumir la vacante en un puesto de nivel superior, éste iniciará un proceso de capacitación y adiestramiento durante un período de 6 meses y/o 12 meses (para el nivel 6 Hay), manteniendo su Nivel anterior a efectos económicos.

Durante el proceso de capacitación y adiestramiento el trabajador será formado en las funciones del nuevo Nivel.

Al cumplir el período de capacitación y adiestramiento, el trabajador será evaluado por su superior jerárquico. Si su Evaluación es favorable, el trabajador será promocionado al puesto de Nivel superior, percibiendo la retribución correspondiente al nuevo Nivel asignado desde el mes siguiente a aquel en que haya superado dicha Evaluación.

Si la Evaluación es desfavorable, el trabajador no será promocionado al puesto de Nivel superior al que optaba, si bien podrá participar en los siguientes procesos de promoción promovidos por la Compañía.

El proceso de capacitación y adiestramiento no será entendido en ningún caso como movilidad funcional con independencia de que el trabajador realice funciones de nivel superior para la adquisición de las competencias oportunas del nuevo puesto al que opta.”

Todo el personal que atesore una antigüedad mínima de 10 años en el puesto de trabajo con la categoría correspondiente al mismo, tendrá derecho al paso automático a la consolidación de la categoría (Niv. A), y al abono del salario correspondiente a dicha calificación. Dicho periodo de antigüedad se computara desde el año 2010. (Dicho derecho generara el correspondiente abono a partir de esa fecha, sin efecto retroactivo)

La empresa se compromete a convocar la Comisión de HAY en los términos que recoge el actual Sistema de Categorías Hay para tratar en el seno de la misma aquellos aspectos revisables del propio sistema



Artículo 48.- Resultados.

Los resultados de los concursos de promoción se harán públicos en un plazo máximo de 10 días laborables desde el final de la promoción.

Los trabajadores que soliciten la revisión de la calificación otorgada, deberán pedirlo en un plazo de 15 días laborales a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 49.- Información al Comité.

Todas las promociones a que se hace referencia en los artículos anteriormente citados(46,47,48,49), así como, las pruebas de aptitud y conocimiento que se pudieran establecer, deberán ser informadas previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales

Artículo 50.- Contratos de duración limitada.

El contrato de trabajo que se realice por necesidades de empresa, serán contratos directos con el trabajador, según la modalidad que determina la legislación vigente y estará sujeto al convenio de empresa, y percibirán desde el primer día el salario correspondiente a la categoría a la que pertenezca.

Artículo 51.- Contratos de trabajo eventuales a fijos.

Se acuerda que el porcentaje de contratos fijos será como mínimo del 90% del total de la plantilla y que para ello la herramienta de medición de la plantilla fija necesaria será el propio Plan de Gestión, herramienta con la que de forma habitual se dimensionan todos los recursos de la Empresa. Para ello la Empresa se compromete a realizar una reunión antes del 31 de enero de cada año con el objetivo de explicar al Comité de Empresa el Plan de Gestión y decidir la realización de contratos fijos en su caso. Y al finalizar el año se realizará una revisión de desarrollo del Plan de Gestión y de la aplicación efectuada, con el Comité de Empresa.

Los contratos se realizarán de acuerdo a los modelos establecidos por la legislación vigente.

La conversión de un contrato eventual a uno fijo se realizará en base a la antigüedad en la empresa y a la evaluación personal.

Artículo 52.- Contrato de relevo

Si el trabajador o trabajadora solicitase el contrato de relevo cumpliendo las condiciones

necesarias, la empresa estará obligada a aplicarlo, y será el trabajador o trabajadora quien elija en que porcentaje se jubila dentro de los límites establecidos.

El contrato de relevo tendrá que realizarse con la fecha en la cual el trabajador cumpla la edad correspondiente, sin esperar al mes siguiente.

A la firma del contrato de relevo, al trabajador relevista se le realizará un contrato indefinido y a jornada completa.

Artículo 53.- Extinción del contrato de trabajo.

La empresa comunicará a los representantes legales y a los trabajadores afectados con suficiente antelación, por lo menos con 15 días, la extinción de contratos de trabajo que se vayan a dar. Así mismo, la empresa tendrá que presentar los motivos que justifiquen la extinción.

Artículo 54.- Subcontratas.

Para trabajos propios de la actividad productiva de la empresa en ningún caso se admitirán subcontratas. Para casos extraordinarios se consensuará con el Comité de Empresa.

Artículo 55.- Formación.

Conscientes de la importancia de la formación dentro de las empresas y siendo esto, lo que permite mantener la capacidad competitiva de las mismas en el futuro, se facilitará la realización de planes de formación internos a todos los trabajadores.

Estas acciones podrán llevarse a término en la misma empresa o en todos los centros especializados que a tal efecto se designen. En cada caso, se determinará si la formación se debe realizar en horas de trabajo o fuera del mismo.

En caso de efectuarse dentro del horario habitual, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la jornada normal de trabajo. Si la formación se lleva a cabo fuera de la jornada habitual de las horas de trabajo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las mismas horas de descanso que las dedicadas a formación.

Los trabajadores que realicen formación a requerimiento de la empresa en los dos supuestos anteriores, deberán ser avisados por la empresa con antelación.

En la planificación de las acciones de formación se respetará los días de descanso que les corresponde de lunes a viernes al personal que su jornada sea a 4 o 5 turnos siempre que sea posible

Toda la formación que se realice dentro de la empresa consideramos de suma importancia que sean cursos avalados y subvencionados a través de la Fundación Vasca de Formación (Hobetuz).



El comité de Empresa será informado y se le entregará el Plan de Formación Anual.

Se acuerda la participación del Comité de Empresa en la elaboración del diagnóstico de necesidades de formación que se realizará para los tres próximos años.

A lo largo del convenio se formará a toda la plantilla en ergonomía, prevención y emergencias.

CAPÍTULO VIII

“SALUD LABORAL”

Artículo 56.- Seguridad y Salud Laboral.

Es responsabilidad de la Dirección de la Empresa, velar por la seguridad y por la salud de los trabajadores.

La seguridad es labor de todos y durante todos los días del año, por ello, Empresa y trabajadores deberán cumplir cuantas disposiciones de carácter particular sean dadas con relación a su seguridad y salud.

La Dirección de la Empresa creará el Servicio de Prevención que desde el punto de vista legal mejor se adapte a las necesidades de Gestamp Bizkaia, S.A., teniendo en cuenta el número de trabajadores en la empresa. Su organización, responsabilidad y función estarán recogidas en el Manual de Prevención existe en la empresa.

En todo lo referido a la Prevención de Riesgos, la Dirección de la Empresa dará respuesta por escrito de todas las cuestiones que sobre seguridad y salud laboral se planteen desde el Comité de Empresa o Comité de Seguridad, así como de las medidas correctoras que se adopten con plazos de ejecución, responsables, y recursos destinados incluidas las provenientes de las observaciones espontáneas e inspecciones planeadas.

Con carácter general se aceptan cada uno de los protocolos de la vigilancia de la salud aprobados por el Ministerio de Sanidad y Consumo español y las posibles matizaciones de la Consejería de Sanidad del Gobierno Vasco.

El tiempo empleado para los reconocimientos médicos oficiales, que se realizarán obligatoriamente dentro de la jornada laboral de cada trabajador o trabajadora, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Se entregará copia por escrito de los resultados de los reconocimientos al trabajador o trabajadora.

La Dirección de la Empresa una vez aprobado, hará entrega al Comité de empresa del Plan de Gestión del Servicio de Prevención donde se recogen la actividad de este Servicio.

Se acuerda un modelo de Medicina Asistencial en la enfermedad común donde un



Servicio Ajeno a través de un médico preste este servicio durante 9 horas a la semana

Artículo 57.- Comité de seguridad y salud laboral.

Se creará el comité de seguridad y salud de conformidad con lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales

El comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de consenso destinado a la consulta regular y periódica en las actuaciones de prevención de riesgos laborales.



Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán trabajadores designados por los sindicatos que sean miembros del comité de Empresa. La designación de los mismos será competencia exclusiva de los sindicatos, y podrán sustituirles siempre que lo consideren oportuno, notificándolo a la empresa y a las instituciones pertinentes.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y por la Dirección de la Empresa en igual número de personas.



Ambas partes se comprometen a desarrollar todos los aspectos contemplados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los diversos reglamentos relacionados con esta área y el Manual de Prevención existente en la empresa, y a cumplir y ejecutar los acuerdos adoptados en el seno de dicho Comité de Seguridad y Salud.

En las reuniones del Comité de Seguridad y salud podrán participar con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud, en las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación, conocimiento o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano a solicitud e información de cualquiera de las partes, se podrá invitar a técnicos en prevención cualificados que sean ajenos a la empresa.



El Comité de Seguridad se reunirá cada 30 días con carácter general o siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo ante problemas de especial gravedad en un plazo de 24 horas.

En cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se levantará acta de cada reunión por parte de un representante de la Empresa. La lectura de dicha acta será el primer punto a tratar en la siguiente reunión, y tras la conformidad por todas las partes se pasará a su firma.



Se constituirá una comisión delegada del Comité de Seguridad compuesta por los Delegados de Prevención por una parte, un representante de la Dirección de la empresa y dos técnicos del Servicio de Prevención. Esta comisión se reunirá mensualmente y se encargara de analizar todo lo concerniente a seguridad y salud laboral acaecida en la empresa, adoptando las decisiones oportunas y/o trasladará y convocará al Comité de

Seguridad para analizar y decidir sobre las cuestiones que lo requieran.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud vienen recogidas en el capítulo 3, apartado 3.5, del manual de Prevención de Gestamp Bizkaia S.A., entre otras:

- Participar en la elaboración del Plan Anual de Objetivos de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- El comité de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el seno del centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas necesarias dentro de su horario de trabajo previo aviso a su responsable.
- Conocer y disponer de cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones dentro de la actividad del Servicio de Prevención.
- El Comité de Seguridad será inmediatamente informado, ante incidentes o accidentes acaecidos dispondrá de la facultad de convocatoria a reuniones al personal afectado, testigos u otros inmediatamente o a corto plazo y dentro de la jornada laboral, a fin de recabar la máxima y más fiable información del suceso, y establecer conjuntamente las medidas correctoras a aplicar.
- El Comité de Seguridad realizará propuestas de cambio de puesto de trabajo a trabajadores disminuidos, trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas y a aquellos que por su edad no puedan desarrollar normalmente su trabajo.
- El Comité de Seguridad analizará periódicamente el funcionamiento del Servicio de Prevención y decidirá las medidas necesarias para su correcto funcionamiento.

Artículo 58.- Ropa de trabajo y otros.

La ropa de trabajo, se facilitará 2 veces al año y deberá ser la adecuada para la realización de los trabajos asignados a cada trabajador o trabajadora.

Igualmente se facilitará todas las prendas de seguridad que fuesen necesarias para el desarrollo del trabajo de la forma más segura para todos los empleados.

Que los cambios de marcas y/o modelos tanto de epis (Equipo de Protección Individual) como de ropa se comuniquen al comité de seguridad con antelación a la realización de los mismos, justificando los motivos del cambio.

Se acuerda la limpieza de la ropa de trabajo a todo el personal. La empresa asumirá una limpieza a la semana por trabajador de traje completo (el equivalente al precio de 1 pantalón+1 camiseta+1 camisa). En el caso de mantenimiento, utillajes, matriceria, montadores y lavadora de troqueles será dos trajes completos (el equivalente en precio a



dos pantalones, dos camisetas y dos camisas). Lo que supere estos importes pactados irán a cargo del trabajador a través de la nómina. Todos los inicios de año se publicaran los precios del proveedor para tener el valor de referencia.

CAPÍTULO IX

“DERECHOS SINDICALES”

Artículo 59.- Comité de empresa.

La empresa reconocerá al comité de empresa y sus atribuciones, tal y como se contempla en las leyes en vigor. El número de sus componentes se adaptará a lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia.

Artículo 60.- Horas sindicales.

- A) Las horas sindicales podrán ser consumidas para la asistencia a actividades reuniones y cursos de formación, organizados por las respectivas organizaciones sindicales, instituciones públicas y otras entidades.
- B) Cada miembro del Comité de Empresa, así como los delegados sindicales dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.
- C) Las horas sindicales siempre que se comunique a la Dirección de la empresa, serán acumulables de unos representantes a otros, pertenecientes a la misma organización sindical, sin que anualmente pueda exceder el número de horas correspondiente.
- D) No se computará como tiempo sindical, el empleado en reuniones en las que preceptivamente deba estar presente la Dirección de la empresa. Así mismo, las reuniones convocadas por la dirección se consideran como horas de trabajo.
- E) Las reuniones del comité de seguridad serán consideradas como horas de trabajo.

En los apartados A y B, el Comité y los miembros de las diferentes centrales sindicales avisarán previamente a la Dirección de la Empresa de las decisiones tomadas.

Artículo 61.- Medios.

La dirección de la empresa facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del comité o de sus comisiones de trabajo.

El comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones y de carteleras situadas en lugares estratégicos.(Teléfono, ordenador, impresora y acceso a Internet para el desarrollo de sus funciones)

SEAR

Artículo 62.- Asesoramiento al Comité.

El comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones y en reuniones con la dirección, previa notificación.

Artículo 63.- Funcionamiento entre comité y dirección.

El Comité de empresa y la Dirección se reunirán mensualmente, igualmente y a requerimiento de una de las dos partes se podrá convocar reuniones extraordinarias. En dichas reuniones deberá presentar la documentación requerida en el presente convenio así como la que establece la legislación vigente.

Se acuerda designar una persona por cada una de las partes para la elaboración de las actas de cada una de las reuniones que se celebren entre Comité y Dirección de empresa.

Artículo 64.- Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S. (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Cuantas precisiones se puedan realizar sobre los delegados sindicales y sus atribuciones como tales, se reflejarán según aparezca en la ley.

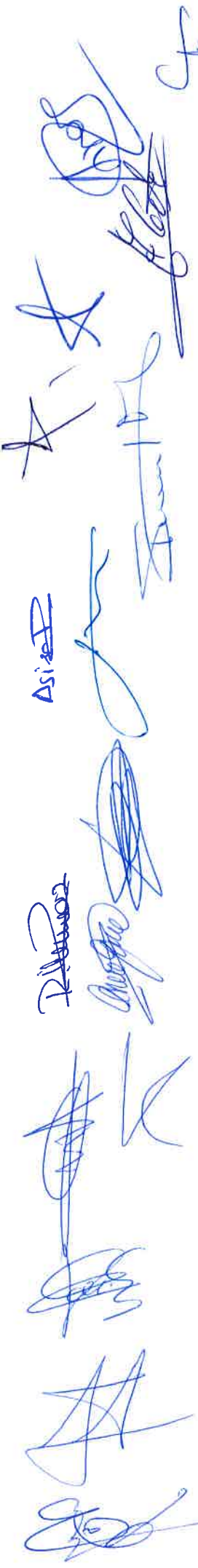
Artículo 65.- Información que debe recibir el comité de empresa y los delegados sindicales.

Asiste el derecho a recibir todo tipo de información sobre todos los apartados anteriores y aquella que se refiere a la marcha de la Empresa: Cartera de pedidos, evolución del empleo, inversiones, balances, TC1, TC2...

Artículo 66.- Remuneración al comité.

Todos los conceptos salariales que a continuación detallamos serán abonados por hacer uso de las horas sindicales:

- Salarios.
- Primas.
- Pluses.



Artículo 67- Asamblea de los trabajadores.

El derecho de reunión y celebración de asambleas estarán convocadas según la legislación vigente. Se realizarán bien en los locales de la empresa o en otros lugares públicos que se determinen siempre dentro del Duranguesado.

El Comité avisará a la Dirección de la Empresa con la suficiente antelación para el desarrollo de las mismas, comunicando el orden del día a tratar en dicha Asamblea.

En caso que las asambleas se realicen fuera del centro de trabajo, la empresa correrá con todos los gastos que se originen por tal hecho.

Artículo 68.- Disposición final sobre garantías sindicales.

Todas las garantías que no aparezcan reflejadas en este convenio estaremos a lo dispuesto en la normativa general vigente.

Artículo 69.- Procedimiento de resolución de conflictos.

Se constituirá una comisión mixta de ocho miembros, de carácter paritario, la representación de la parte social compuesta por todos los sindicatos representados en la Empresa será proporcional a la composición actual del Comité de Empresa.

Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan dentro del plazo de 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación a la empresa.

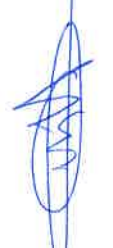
- Despidos.
- Sanciones.
- Rendimientos de producción.
- Cambios en métodos de trabajo.
- Mejoras que se puedan dar.

CAPÍTULO X

“REGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO”

Artículo 70.- Disciplina en el Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en convenio provincial del Metal de Bizkaia. En tanto y en cuanto, no se firme otro convenio provincial del Metal de Bizkaia, el convenio de referencia será el último de eficacia general.



CAPÍTULO XI

“ASUNTOS SOCIALES”

Artículo 71.- Euskera.

Se acuerda colaborar en el fomento del Euskera dentro de la actividad diaria de la Empresa. Igualmente se facilitará la euskaldunización del personal que lo solicite, se facilitará la asistencia a cursos anuales o a cursos intensivos, posibilitando por parte de la Dirección los posibles cambios de turnos o relevos.

Las notas o documentos que se publiquen se redactarán en Euskera y Castellano.

Ambas partes participarán activamente en la Comisión de Euskera, aceptarán y apoyarán los objetivos que se establezcan a lo largo del año en el Plan de Euskera establecido en Gestamp Bizkaia S.A.

La empresa abonará la matriculación y la cuota anual en el euskaltegi.

Artículo 72.- Seguro de vida.

Se acuerda mejorar la actual póliza de seguro para todo el personal en alta en la Empresa. Las coberturas acordadas son:

- Seguro colectivo de vida: 30.000 euros, en el caso de incapacidad permanente absoluta y fallecimiento.
- Seguro colectivo de accidentes: 30.000 euros,, en el caso de incapacidad permanente total, absoluta y muerte en las 24 horas.

Artículo 73.- Comunicación.

Se acuerda editar y registrar este documento y hacer entrega a todos los trabajadores de la Empresa de un ejemplar del Convenio, así mismo se hará entrega de una copia del Convenio Provincial del Metal de Bizkaia vigente en cada momento, con el fin de consultar los artículos comunes a los que hace referencia nuestro convenio colectivo.

Artículo 74.- Protocolo contra el acoso sexual en los centros de trabajo.

Índice

0.- Presentación

1.- Política de la empresa para la prevención y gestión del acoso sexual en el centro de

trabajo

- 2.- Definición de acoso sexual
- 3.- Declaración de principios de la empresa
- 4.- Procedimiento de intervención ante eventuales conductas de acoso sexual
- 5.- Sanciones de las conductas de acoso sexual
- 6.- Asistencia integral de la persona acosada
- 7.- Prevención del acoso sexual
- 8.- Revisión del Protocolo

0. Presentación

Las personas que sufren acoso sexual en los centros de trabajo son mayoritariamente mujeres, y son mayoría también las que no se atreven a denunciar estas situaciones. Esto no es casualidad, sino la consecuencia de una sociedad patriarcal que sigue inferiorizando a las mujeres.

En el mundo laboral el colectivo de mujeres sigue estando discriminado, con peores condiciones laborales y mayores índices de precariedad. Esta vulneración de derechos laborales es lo que hace a las mujeres un colectivo vulnerable a las agresiones por acoso sexual. Por ello, toda estrategia en contra del acoso sexual en los centros de trabajo deberá incidir en las condiciones laborales señaladas para que pueda ser efectiva.

Este PROTOCOLO SINDICAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO pretende ser un instrumento de actuación que contribuya a dar respuesta y a eliminar este tipo de agresiones mucho más frecuente en los ámbitos laborales de lo que inicialmente conocemos.

1. Política de la empresa para la prevención y gestión del acoso sexual en el centro de trabajo:

Esta empresa se compromete a crear y mantener el fomento de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres de acoso sexual y de discriminación por razón de sexo. Así mismo se dotará de recursos para, cuando ante situaciones de acoso sexual, se atienda integralmente a la víctima, y a su entorno laboral y familiar, desde el punto vista laboral, sanitario y judicial.

Este acuerdo ha sido debatido y aprobado en el Comité de Seguridad y Salud (CSS) de esta empresa (o en su defecto, con la representación legal de las y los trabajadores).

2. Definición de acoso sexual: El acoso sexual es definido como “todo comportamiento verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Directiva 2002/73, del Parlamento europeo y LO 3/2007 de Igualdad de Mujeres y Hombres).

El propio Estatuto de los Trabajadores dentro de los derechos y deberes básicos de los y las trabajadoras declara el derecho “... al respeto debido de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual”.

Los elementos que definen el acoso sexual son los siguientes:

- Es indeseado por parte de la persona objeto del mismo.
- Corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.
- La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto

de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva.

- La diferencia entre acoso sexual y comportamiento sexual es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

- Cuando es suficientemente grave, un único incidente puede constituir acoso.

El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas, contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en estas conductas quedan comprendidas las conductas físicas, verbales o no verbales molestas. Es obvia la imposibilidad de reflejar de manera exhaustiva la totalidad de las actitudes o conductas que forman parte del acoso sexual, pero a modo de muestra, y sin que ello excluya a otras que se pudieran realizar, se especifican las siguientes conductas o acciones

que caben incluir en el concepto de acoso sexual:

- Imágenes, correos electrónicos, dibujos, mensajes...

- Chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales, miradas insinuantes, insistentes o sugestivas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora...

- Insinuaciones sexuales, silbidos, sonidos, gestos insinuantes...

- Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo y/o carteles, calendarios, páginas web u otros objetos de contenido sexual o degradante para alguno de los sexos.

- Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual, presionar tras la ruptura sentimental con compañero o compañera afectiva, pedir abiertamente relaciones sexuales a sabiendas de que no son deseadas...

- Acercamiento corporal excesivo, toqueteos, caricias, abrazos, besos, tocamientos, pellizcos no deseados, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o utilizando amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido.

- (...).

3. Declaración de principios de la empresa

1. La empresa en el desarrollo de su actividad, asume como principio básico el respeto a la dignidad de las mujeres y hombres y la protección de los derechos inviolables que les son inherentes.

2. Las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato, mediante un trato cortés, respetuoso y digno. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

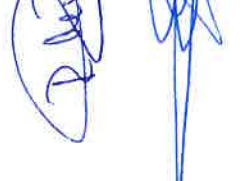
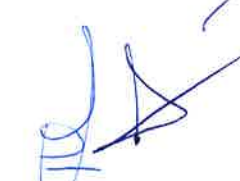
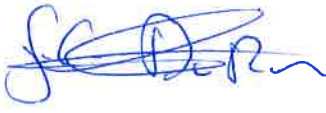
3. El acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

4. La empresa rechaza las prácticas de acoso sexual en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores hacia cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personal usuario o familiar de usuario, clientes o clientas. Se incluye el acoso sexual contra personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada, y ETTs.

5. Todo trabajador y trabajadora que considere que ha sido objeto de acoso sexual tendrá derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo de actuación. La empresa asegurará su aplicación y cumplimiento.

4. Procedimiento de intervención ante eventuales conductas de acoso sexual

- Se constituirá una Comisión de Investigación formada por tres personas. Una en representación de la dirección de la empresa, otra persona elegida por y entre la



representación sindical de la plantilla y una tercera persona técnica independiente, acordada por las partes empresarial y social. Cuando la víctima de acoso sea una mujer al menos dos de estas personas deberán ser mujeres y, de no ser posible, se deberá razonar por escrito. La composición de la Comisión será puesta en conocimiento de la plantilla.

- Tanto la víctima de acoso sexual como la representación sindical pueden actuar como denunciantes. Podrán hacer la denuncia ante cualquiera de las personas que integren la Comisión de Investigación específica.

- Las personas que integran la Comisión podrán renunciar a participar por los siguientes motivos de incompatibilidad: ser familiar en grados próximos de consanguinidad o afinidad hasta tercer grado o disponer de vínculos de amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes en litigio. Acreditados los motivos de incompatibilidad será convenientemente sustituida.

- La víctima o la persona supuestamente agresora podrá recusar una sola vez a cualquiera de las personas que integran la Comisión de forma escrita y razonada por los mismos motivos señalados en el párrafo anterior. Dicha recusación deberá ser estudiada y resuelta en el Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, por la representación sindical de la plantilla.

- La Comisión será respetuosa con las personas que sean objeto de sus investigaciones, manteniendo en todo momento el principio de confidencialidad.

- Igualmente, la víctima y/o la representación legal de las y los trabajadores, a través del cual se haya cursado la denuncia, también estarán obligadas a mantener total discrecionalidad y confidencialidad en tanto las investigaciones estén en curso.

- Tanto la parte acusada como la acusadora podrán ser acompañadas en la investigación por personas de su confianza ajenas o no a la empresa.

- Tanto la víctima de la agresión como las personas propuestas y/o citadas como testigos no podrán ser sancionadas o sufrir represalia alguna en la empresa. En su caso, estas personas podrán poner en conocimiento de la Comisión alguna de estas circunstancias para que sea valorada y atendida.

- En el plazo de 21 días naturales tras la denuncia, la Comisión entrevistará a la persona denunciante y a la denunciada, recabará pruebas e interrogará a las y los testigos. Las personas citadas por esta Comisión deberán colaborar con la misma. Todas las personas que intervengan durante el proceso de investigación estarán obligadas a mantener secreto sobre las informaciones a las que accedan durante el mismo y para ello firmarán un documento al efecto.

- Si el curso de la investigación así lo aconseja, la Comisión propondrá medidas cautelares sobre el supuesto agresor mientras dure el procedimiento de investigación a la dirección de empresa y ésta deberá ponerlas en práctica de inmediato.

- La Comisión emitirá un informe en el plazo máximo de 30 días naturales tras la denuncia, que será entregado tanto a la dirección de la empresa como a la representación sindical de la plantilla, donde se pronunciará de forma razonada si a su juicio y en atención a la investigación realizada existe acoso sexual y las propuestas de intervención correctora.

- Los informes emitidos por la Comisión, deben ser asumidos por la dirección de la empresa y esta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

- Si durante el proceso de Investigación o finalizado el mismo la Comisión tuviera dificultades en realizar un informe determinante, propondrá a la víctima la realización de

la denuncia vía judicial y/o policial.

5. Sanción de las conductas de acoso sexual

Todas las conductas constitutivas de acoso sexual serán sancionadas por la empresa en caso necesario previa sentencia judicial. La calificación será como falta grave o muy grave en atención a las circunstancias concurrentes, si es una conducta puntual o reiterada, número de personas afectadas, perjuicio causado... etc.

Las sanciones a aplicar serán las recogidas en el convenio colectivo correspondiente.

Corresponderá a la dirección de la empresa concretar y hacer efectiva la misma teniendo en cuenta el informe emitido por la Comisión de Investigación.

6. Asistencia integral a la persona acosada

Todas las bajas médicas consecuencia de acoso sexual deberán ser reconocidas y tramitadas como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo.

En consecuencia la atención médica y psicológica que pudiera requerir la persona acosada sexualmente será prestada por la mutua o al servicio sanitario público encargado de gestionar las contingencias profesionales.

En todo caso, los gastos médicos o de otra índole que se deriven de la necesaria reparación de los daños causados por la conducta de acoso sexual, serán a cargo de la empresa (sin perjuicio de que la empresa pueda reclamárselos al actor del acoso así declarado en sentencia judicial), sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interponer, en su caso, la persona objeto de acoso sexual.

El servicio de prevención estimará la oportunidad de atender el entorno laboral de la persona acosada y actuará en su caso.

La aplicación de este procedimiento no excluye la denuncia penal o civil de la víctima del acoso sexual, para lo cual la empresa ofrecerá asesoramiento y apoyo judicial.

7. Prevención del acoso sexual

Además de la importancia del protocolo de actuación establecido anteriormente para dar cauce a las denuncias sobre acoso sexual, la empresa en cumplimiento de su obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención asume las siguientes actuaciones:

- Información y difusión: Como primera medida de prevención, este protocolo será difundido y explicado entre la totalidad de la plantilla de la empresa y plantillas de empresas subcontratadas y ETTs, así como personal en prácticas, si es posible por medios informáticos, así como mediante edición y distribución en papel.

- Formación: La empresa adquiere el compromiso para que la formación básica en salud laboral para la plantilla incluya un Plan de Formación específico con los siguientes contenidos y objetivos:

- Formación completa, periódica y permanente sobre prevención del acoso sexual en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias y/o personal en prácticas.

- Incluir la formación sobre este protocolo en la formación a impartir a las nuevas contrataciones.

- Formación de la dirección, cargos, y responsables en detección y gestión de los casos, así como en dinámicas de sensibilización en materia de acoso sexual y en prevención primaria del acoso sexual.

· Capacitación en prevención e intervención ante el acoso sexual e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidas las y los delegados de prevención, así como a las personas participantes de la Comisión de Investigación no incluidas entre las anteriores.

- Coordinación de actividades empresariales: es obligación de la empresa velar por la protección de toda la plantilla frente al acoso sexual, incluida la del personal propio que presta servicios para otras empresas. Impulsará la asunción de los contenidos de este acuerdo por parte de la empresa contratante.

- Plan de igualdad: la empresa aprobará un plan de igualdad entre hombres y mujeres negociadamente con la representación de la plantilla durante la vigencia del presente convenio. Para ello se constituirá una comisión paritaria de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que deberá presentar en el plazo de 6 meses al Comité de Seguridad y Salud (CSS) un diagnóstico sobre las desigualdades de género en la empresa, así como propuestas para su reducción o eliminación. Dichas propuestas serán debatidas en este Comité, el cual podrá hacer aportaciones a las mismas ante la comisión de igualdad, para una vez analizadas, sean trasladadas a Dirección para que sean aplicadas. La consecución de los objetivos y actividades aprobadas será estudiada anualmente por la comisión de igualdad y el Comité de Seguridad y Salud.

- Evaluación de riesgos: el Servicio de Prevención realizará, con el seguimiento y participación del Comité de Seguridad y Salud o en su caso de la representación sindical, una evaluación de riesgo de acoso sexual mediante metodologías cualitativas para conocer los factores que explican la ocurrencia de dicha agresión. Una vez conocidos estos factores de riesgo, se estudiará su presencia e intensidad en la empresa mediante la consulta directa a trabajadoras y trabajadores.

Así mismo las investigaciones que se realicen sobre los casos denunciados, se registraran sistemáticamente, se presentarán ante el CSS o, en su caso, la representación legal de la plantilla, y servirán de base a futuras modificaciones de las variables incluidas en la evaluación del riesgo de acoso sexual.

- El Servicio de Prevención elaborará un informe anual sobre las actividades realizadas, las recomendaciones formuladas y las medidas adoptadas en todos los casos tratados.

8. Revisión del protocolo

El Servicio de Prevención y RR.HH realizarán una evaluación de los resultados de las actuaciones y una revisión de este protocolo al cabo de 2 años de funcionamiento, y será debatido en el seno del Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, con la representación sindical, o antes si los resultados de su aplicación así lo aconsejan.

DISPOSICION ADICIONAL 1ª

En lo no regulado en este Convenio de Empresa, se aplicará el convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica de Bizkaia. En tanto y en cuanto, no se firme otro convenio provincial del Metal de Bizkaia, el convenio de referencia será el último de eficacia general.

Las partes acuerdan preservar el ámbito de negociación provincial sectorial, otorgando preferencia aplicativa al mismo frente a cualquier convenio estatal.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª



En este convenio de empresa y mientras dure su vigencia no podrá haber artículo o cláusula con contenidos peores para los trabajadores y trabajadoras que estén regulados en el convenio provincial del metal de Bizkaia, En tanto y en cuanto, no se firme otro convenio provincial del Metal de Bizkaia, el convenio de referencia será el último de eficacia general.

ANEXOS:

- 1.- Cuadro de niveles o categorías y tabla salarial.
- 2.- Cuadro de justificantes de licencias y plazos de entrega.

Firman el presente Convenio Iñigo Solchaga y Ainara Agirrebengoa en representación de la empresa y los miembros del Comité con representación en la empresa pertenecientes a los sindicatos LAB y UGT.



















