



#### CGT-LKN GESTAMP BIZKAIA

# Guía de acogida: Derechos y mucho más

#### 4<sup>a</sup> EDICIÓN

ONGI ETORRI, Bienvenida, välkommen. welcome, bienvenue, velkommen, benvenuto ,velkommen Willkommen, bem-vindo welkom, 歡迎, مرحبا: добре дошли, vítejte, 환영, приветствовать.

Vengas de donde vengas, seas como seas, siempre te damos la bienvenida a Gestamp Bizkaia. Te entregamos este manual para que conozcas tus derechos, resuelvas tus dudas y te sirva de algo.

Queremos que sea una herramienta de información, consulta y te oriente un poco sobre el lugar donde te encuentras a la vez de algunos consejos prácticos.



### ; ESTÁS EN GESTAMP BIZKAIA!

Un saludo desde la Sección Sindical de CGT-LKN. Primero nos vamos a presentar:











RAFA L-10

HODEL ALETAS Y TC GORKA L-12

Como sabrás esta empresa en la que te encuentras pertenece al Grupo Gestamp, es una multinacional que cada vez se parece más a un "monstruo".

Mira la web cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp y lo comprobarás.

Por desgracia la política preventiva, entre otras cosas, deja mucho que desear, así que cuídate de incurrir en tareas extrañas que puedan implicar un riesgo para tu salud, pues ten en cuenta que el hecho de ser nueva favorece que te utilicen como les venga en gana sabiéndote desconocedora de tus derechos y funciones en los diferentes puestos en los que te puedes encontrar. Informarte que ya ha habido varios accidentes mortales en las instalaciones, sea cual sea el motivo y el error... que este dato te sirva para mantenerte alerta.

Pretendemos orientarte sobre lo que creemos

puede ser de tu interés, esta es una modesta y cordial invitación para compartir esfuerzos e iniciativas.

A su vez consideramos que es un texto cuya intención es ser mejorado con tu aportación personal.

A pesar de nuestra intención es posible que para abordar aspectos concretos sientas que necesitas más información o apoyo, no lo dudes, las puertas de CGT-LKN están siempre abiertas, comunícate con nuestros delegados.

Quienes hemos realizado esta Guía confiamos en que te sea de utilidad esperamos haber lahor acertado con nuestra www.cgt-lkn.org/gestamp



WhatsApp: 717 716 451



**CGTGestampBizkaia** 

#### INDICE:

GENERALIDADES BASICAS DEL DIA A DIA	PAGÍNA 3.
NÓMINA Y PAGAS EXTRA	PAGÍNA 3 Y
PERMISOS RETRIBUIDOS	PAGÍNA 5.
TU CONTRATO	PAGÍNA 6
SALUD LABORAL	PAGÍNA 7.
LA BAJA	PAGÍNA 7.
MUTUAS	PAGÍNA 8.
INDEMNIZACIONES POR CORTES EN EL TRABAJO	PAGÍNA 9.
FINIQUITO	PAGÍNA 10.
¿QUE PASA SÍ?	PAGÍNA 11.
CONTACTO	PAGÍNA 12.

4.

#### GENERALIDADES DEL DIA A DIA

Disfrute de horas: Con carácter general la trabajadora que disponga de horas de libre disposición podrá disfrutarlas siempre que lo comunique con suficiente antelación. La respuesta debe darse dentro de la misma jornada laboral. Eso dice nuestro convenio.

**Ángulos muertos:** La visión desde las carretillas cuando se desplazan hacia delante es bastante reducida. Tenemos que ser conscientes del peligro existente de atropello y debemos poner toda nuestra atención cuando nos desplazamos por la fábrica. Tanto a pie como en carretilla

Horario comedor: El horario de comedor comienza a las 12:45h, para las personas que trabajan a relevos. Si eres de oficinas o trabajas a jornada partida debes acudir a partir de la 13:15h. Te recomendamos que respetes los horarios.

Si vas a faltar al trabajo por cualquier motivo comunícalo a la empresa va sea a tu responsable, a personal o a las guardas si es fin de semana o fuera de horario de oficinas. Teléfono: 944 507 000

**Compartir coche:** Te aconsejamos que, si puedes, compartas coche para venir al trabajo.

Guantes: Debes deshacerte de los guantes en cuanto tengan algún defecto echándolos a los Big-Bag correcto tratamiento. para su Saca el número de guantes que necesites de la máquina y si esta está vacía, díselo a tu responsable.

#### 12h de descanso entre jornadas:

No te pueden obligar a trabajar si entre jornada y jornada no han pasado 12h. Tiempo estipulado en el Estatuto de las trabajadoras como el necesario para que puedas ejercer tus funciones en unas condiciones saludables. No consientas manipulaciones

#### **NOMINA Y PAGAS:**

El convenio de Gestamp lo puedes encontrar en nuestra Web: www.cgt-lkn.org/gestamp

La nómina se cobra normalmente el día 5 del mes siguiente. Cada mes se notifica a las diferentes áreas de trabajo indicando la fecha de ingreso que se repartirán en el Departamento de Personal o por e-mail si lo solicitas a RRHH.

#### Conceptos de la nómina:

NOTA: Los datos económicos marcados con dos asteriscos(\*\*) corresponden a 2020 con el convenio 2018-19 y 2020 y al Nivel 2 A del sistema de categorías HAY

(Técnico especialista I).

Si eres Nivel 2 B tu salario es 59,38€en 2020.

- 1. **Sueldo** (Salario Base), concepto al que se le aplica subida salarial: 30 o 31 días x precio/día. \*<sup>\*</sup>\*Precio día: 60,4949€
- 2 Carencia de Incentivo: Se trata de un incentivo fijo: 30 o 31 días x 15% precio día. \*\*Precio día: 9,0742€.
- 3. Antigüedad: Se pagan los quinquenios, contando desde la fecha de alta en la empresa. independientemente de que el tipo de contrato haya cambiado (ej. eventual, indefinido). Se cobra desde el mes siguiente a haber cumplido el quinquenio. ( nº de días del mes x antigüedad)/5 años.

\*\*Precio día con un quinquenio: 1′4231€ \*\*Precio día con dos quinquenios: 2'7091€

> \*\*Precio día con tres quinquenios: 4.2694€.

- 4. **Plus relevo:** Concepto variable al que le afecta la subida salarial anual y que se computa en nómina del 16 del mes anterior al 15 del que corresponde la nómina entregada. Artículo 36. \*\*Precio día: 4,0590€
- 5. Plus nocturno: 42% del sueldo o salario base por noche trabajada. Será por trabajo realizado de 22:00 a 6:00 horas. Se cobra del 16 al 15 de

cada mes.

\*\* 25.4079€

- 6. **Prima producción** Es un concepto al que se le aplica subida salarial sobre una cantidad fija. Artículo 36. \*\*10,3218€ por día trabajado.
- 7. Plus 4º Relevo: 20% del sueldo o salario entre 8h, por el número de horas trabajadas a 4º relevo. Cuando entras a 4to cobras desde ese día hasta final de mes el plus, cuando sales sin acabar el mes cobras el mes completo.
- 8. Plus 5º Relevo: : 30% del sueldo entre 8. por el número de horas trabajadas a 5º relevo.

Al entrar y salir igual que el 4to.



🤝 CGTGestampBizkaia

#### NOMINA de junio de 2020.

9. **Descuento comedor:** Se descuenta \*\*3,0238€por cada comida. Se utiliza la tarjeta de fichar para acceder y se te descuenta en nómina del 16 al 15.

Cockama

# 10. **Descuentos** generales de **Seguridad Social** e **I.R.P.F.**\*

\*La cuantía del descuento del IRPF, depende del estado civil y del número de hij@s a cargo que sean menores de 21 años.

Teniendo en cuenta todos estos conceptos, el líquido a percibir se obtiene restándole al total devengado el total de las retenciones

#### Pagas Extras:

Todas las trabajadoras de Gestamp Bizkaia recibimos 2 pagas extras y una prima por Objetivos. Son cantidades brutas.

-La **prima por objetivos** se pagará el 15 de Mayo.
La de 2020 es de
1569.78€.

-Las pagas deben ser efectivas en estas fechas: <u>15</u> <u>Julio y 20 de Diciembre</u> por un importe de 30 días

Empresa					Trabajador	ia			
Gesta	mp Bizka:	ia							
Domicilio			Centro trabajo		Aplicac	ión entigüeded	Categoria	profesional	
Pg/Pol. Ind. Lebario Bizkaia				1000		Niv 2 A			
Población		Puesto trabajo					Artigüeded en la empre	sea C. tobej T.des	
48220	-Abadiño	Tco. I	Esp. I					30	
Código			N° affiliación a la Seguridad Social			Periodo de liquidación			
BIZ						01-06 30-06-2020			
Devengos	1. Percepcion	nes sujetas a co	tización						
Código		Concepto		_	ecio	Certided	Deducciones	Devengos	
	SUELDO				0,4949	30,00		1.814,85	
	CARENCIA		tvo		9,0742			272,23	
	ANTIGUED				4,2694			128,08	
	PLUS REL				4,0590			89,30	
	PRIMA PR		1		0,3218			227,08	
	PLUS NOC				5,4079			76,22	
	PLUS 4°	TURNO		1	1,5124	240,00		362,97	
8000									
8010			Cesta Nav		8,1300				
8020		Seg.Cole			1,8825				
	8030 Cot.Seg.Vida			7,1924					
8060				5,4900					
8070	Cot.	Prorrat	ceo Relev	15	5,0081				
								1	
	NCS - Indica no sujet	a a coffración							
	2. Percepcio	nes no salariale:	s excluidas de cotiz	ción					
indemnitación de supilida	in an	Diam Press	ac. por IT Importe Cia	Prestac. por /	AT y EP imports	Otras contingencias			
II. Determinación de las bases de cotización en el Régimen general de la l Ramunención total Promis pagas extras Total Gr				Seguridad	Social	Cortinio	1		
3.00	8,43 4	91,81 3	.500,24 9		1	00			
Cortingen		on del trabajador	na Homa extre	£.	IRPR	Otras deductiones	S. Total a deducir	A Total Devengedo	
3500	24 3500,				.978,8	6		Cevergass	
4	4,70 1,65 164,51 57,75		19,00		788,24	2.970,73			
164	,51 57,	75			565,9	8			
<b>Aportación</b>	de la empresa							A-B Liquido	
454	454,33 121,29 0,00 0,			00				Aperabir	
12	12,98 3,47							2.182,49	
0 8/2X	NA S			Ingressed en:				2.102,45	
Projety Siljo			,	*********					
de la emprissa					Racibi, Fecha de pago				
10				2020ko Uztailak 3					
11	151							-	

según la fórmula siguiente: Sueldo día + carencia incentivo + Plus profesional + Antigüedad x 30 días +(Plus relevo x 20 días).

Los conceptos en negrita se añaden si trabajas a relevos.

#### Paga de vacaciones:

Resulta de la suma de los siguientes conceptos: Sueldo día + carencia de incentivo + antigüedad + plus profesional (si es tu caso) + media anual de los meses de enero a julio.

#### Cesta de Navidad, Ropa de trabajo, Jamón v comedor:

Al ser salario en especias se cotiza por ello.



#### 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 tóxico- penosopeligroso (quien lo cobre) y prima de producción.

Desde 2018 CGT-LKN venimos reivindicando. en base a sentencia del tribunal supremo, que los permisos retribuidos sean en DÍAS LABORA-BLES, NO NATURALES. Y por fin así se ha establecido

Recuerda que tienes que avisar y entregar después el justificante.

FALLECIMIENTO de cónyuge o pareja de hecho, hij@s: 6 días laborables. Yde padre, madre, herman@s, niet@s o abuel@s naturales o polític@s: 4 días laborables.

HOSPITALIZACION 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 laborables

De hij@s, padre, madre, herman@s, abuel@s y niet@s consanguíne@s o polític@s: **días** laborables



En los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización 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.

Si por tales motivos necesita hacer un desplazamiento superior a 200 Km. desde el kurro se ampliará en 2 días laborables más.

**Asistencia a urgencias** de cónvuge o pareia de hecho, hij@s, padre y madre consanguíne@s, si la estancia **fuera de horario laboral** supera las 4 horas tienes 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 cuvo ingreso sea inferior a 24 horas de cónyuge o pareja de hecho, hij@s, madre v padre consanguíne@s.

Si es durante la jornada laboral cuando sucede, la licencia será por el tiempo necesario.

MATRIMONIO o parejas de hecho: el/la trabajador@ tendrá derecho a 17 días naturales, independientemente de las vacaciones.

En el caso de acumularlos se deberá avisar expresamente. Este es el único permiso que es en días naturales pero **comenzará en día laboral** 

MATRIMONIO padre, madre, hij@s, herman@s naturales o polític@s 1 día laboral.

NACIMIENTO HIJ@S o adopción: 4 días de trabajo efectivo según calendario de trabajo. Para ambos CONYUGES progenitores.

PARTO POR CESÁREA 6 días de trabajo efectivo. Según calendario de trabajo. Para ambos CONYUGES progenitores.

En caso de **complicaciones posteriores al** parto, que precise que el o la recién nacid@ permanezca hospitalizad@ durante un período



superior al de la licencia correspondiente nacimiento de hij@s, y siempre que se ustifique, se ampliará la licencia 3 días labo-POR NUESTROS DERECHOS rables de traba-

jo efectivo según calendario de trabajo.

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

NACIMIENTOS de hij@s prematur@s o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizad@s a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, no retribuidas.

Documento Nacional Identidad: 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 laboral La fecha de causa que lo motiva. Si la trabajadora es destinada traslado será la que determine el certificado de a realizar labores permanentes y ordinarias de la empadronamiento.

Médico de cabecera: tiempo necesario para Su duración máxima es de 6 meses, pudiendo proconsulta médica (16 horas anuales incluyendo aquí las horas de acompañamiento familiar de padre, madre e hij@s consanguíne@s).

Médico especialista de la seguridad social. El tiempo necesario para consulta médica con el especialista

Médicos especialistas de consultas privadas se incluirán dentro de las 16 horas de médico de cabecera.

Si el hecho causante ocurre durante la jornada de trabajo, podrás irte una vez conocido el hecho y el día será considerado como día de trabajo efectivo y la licencia comenzará a computar el día siguiente.

Las parejas de hecho dispondrán en esta empresa de los mismos derechos laborales que el resto de parejas.

Tienes todos los permisos en:

www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/ convenio/permisos-retribuidos

#### Justificantes y documentación.

En todos los casos deberás entregar los justificantes o documentación necesaria en la oficina de Personal.

Para los documentos oficiales necesarios Seguridad Social o para la elaboración de la nómina tienes 3 días para entregarlos. Si no puedes hacerlo, tienes la posibilidad de (previo aviso telefónico a la empresa) enviar copia a **rrhhbizkaia@gestamp.com** 

Recuerda que SIEMPRE DEBES ENTREGAR EL ORIGINAL a través de alguna persona, correo...

Para más información, puedes remitirte en nuestra Web: www.cgt-lkn. org/gestamp

#### Probablemente TU CONTRATO sea

#### CIRCUSTANCIAS DE LA PRODUCCION:

Para poder hacer este tipo de contrato la empresa debe estar ante una situación excepcional, ocasional o transitoria, o que se precise incrementar la respuesta habitual de la empresa ante una coyuntura productiva o del mercado o aumentar la plantilla para nuevas necesidades surgidas.

Aquí la excepcionalidad es lo habitual...

En el contrato hay que especificar claramente la

empresa, dicho contrato debería pasar a indefinido.

rrogarse dentro de un periodo de 12 meses y 30 días. No tiene porqué ser un año natural.

Por convenio del sector se puede pactar una duración mayor dentro de un periodo no superior a18 meses...

[En el caso de: que un misma trabajadora tenga dos o más contratos de obra o servicio determinado que acumulen 24 meses (consecutivos o no) de un periodo de 30, para la misma empresa o varias del grupo. deberían pasar indefinidas. Si el contrato tiene una duración inferior a 6 meses, éste podrá ser prorrogado una sola vez y hasta la duración máxima permitida].

En el supuesto de que finalice el contrato y la trabajadora siga prestando sus servicios por desconocer la fecha de finalización del contrato, el contrato debería pasar a indefinido.

El contrato por circunstancias de la producción tiene una indemnización de 12 días por año.

El contrato de interinidad NO tiene indemnización.

#### ¿QUE HACER ANTE UN DESPIDO O FIN DE CONTRATO?

¿OUE DESPIDO ES IMPROCEDENTE?

¿SI DENUNCIO EL DESPIDO CUANDO PODRÉ COBRAR EL PARO?

Las respuestas en la web:

www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/preguntas-frecuentes

#### SALUD LABORAL

#### MEDIKU KONTSULTA ORDUTEGIA

Astelehena: 09.15 etatik 12.15 etara Asteazkena: 15.15 etatik 18.15 etara Ostirala: 09.15 etatik 12.15 etara

> Horario Consulta Médica Lunes: de 09.15 a 12.15

> Miércoles: de 15.15 a 18.15 Viernes: de 09.15 a 12.15

#### IMQ PREVENCIÓN: OSASUN ZAINKETA

Astearte eta Ostegunetan 8:00 etatik 15:30 etara

Telefonoak:715085/15085 Medikua 15333 Mirari



#### SALUD LABORAL

En Gestamp Bizkaia va ha habido varios accidentes de gravedad. Sé consecuente v responsable de lo aue cuida que tu compañera haga lo mismo. En trabajos manuales como los que en general hacemos es muy importante que cuides las posturas, favorezcas que tu cuerpo no acabe como una uva pasa v si te parece sigue estos consejos:

-No debes mantener durante mucho tiempo la postura, va sea estando de pie o sentada. Cambia la posición del cuerpo y efectúa movidente o enfermedad profesional. mientos suaves de estiramientos musculares.

-Debes realizar pausas (corresponden 3 descansos cada dos horas).

-No es aconsejable permanecer de pie en la misma posición durante mucho tiempo. Si tu trabajo lo requiere debes tratar de mantener una apertura entre tus extremidades inferiores o piernas que te permita repartir el peso no sólo en los pies si no a lo largo de las mismas, alternar un pie levantando el otro descansándolo sobre algo (reposapiés, pequeña banqueta u otro apoyo).

Por lo que se refiere a la conducción de vehículos, no es aconsejable hacerlo durante más de dos horas consecutivas sin descansar, estirar las piernas o simplemente bajarse y andar un poco.

Recuerda que las piezas siempre debes agarrarlas con fuerza para que no se te resbalen y controlando la fuerza para que no se te contracture el cuerpo.

Más información:

www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/category/salud-laboral

#### EL SERVICIO MEDICO



al servicio médico de todas las dolencias que creamos puedan tener como causa el trabajo, de esta manera no se esconderán los problemas físicos que ocasiona.

Limita los comentarios sobre aficiones deportivas, Hobbys y similares, con el fin de no crear confusiones perjudiciales para todas sobre el origen

de las patologías

Ya sabes cómo funcionan las mutuas, cuando te duele el codo o la muñeca te dicen que es de las bolsas del super o de fregar los cacharros, etc.

#### LA BAJA

La baja puede ser derivada de enfermedad común o accidente no laboral o derivada de accidente o enfermedad profesional; es importante esta distinción puesto que según cuál sea la causa de la incapacidad, los porcentajes a aplicar para el cálculo de la prestación (lo que cobras) y las bases sobre las que se aplican son distintas.

Puedes llegar a cobrar hasta el 100% según tabla. (art 27 convenio) acci-

#### INCAPACIDAD LABORAL DERIVADA POR ENFERMEDAD COMÚN:

Absentismo igual o inferior al 2%, se cobra 100% Absentismo del 2% al 3%, se cobra el 90% de: Absentismo entre el 3% y el 5%, 80% de:

El porcentaje a cobrar se obtiene de la base de cotización del mes anterior entre los días trabajados del mismo, de aquí se obtiene la base diaria que se multiplica por los días de baja, a esto se le resta lo cobrado por conceptos de baja v por fin a esta cifra se le aplica el % de absentismo que por desgracia no aparece en nómina.

-Absentismo superior al 5% según legislación.

En Estampa la 1ª baja del año no se cobra el primer día, el segundo y tercer día se cobra la mitad de la base reguladora del mes anterior..

En la 2º Baja del año no se cobran los tres primeros días.

Del día 4 al 15 .....60% a cargo de la empresa.

del día 16 al 20 .....60% a cargo de la Seg. Social.

Es muy importante informar del día 21 en adelante...75% a cargo de la S. Social.

#### ¿Oué hacer si te dan la baja?

Si te encuentras enferma por enfermedad común (gripe etc.) o accidente no laboral (fuera del trabajo) debes avisar al departamento de personal, a tu responsable o a l@s guardas el mismo día que coges la baja en el teléfono: 944 507 000

El parte que te entregará la médico de cabecera lo debes entregar en el departamento de personal en un plazo máximo de 3 días desde su expedición. caso de que no puedas entregarlo personalmente también lo puedes entregar a una compañera, escaneado email: por rrhhbizkaia@gestamp.com

**Recuerda** entregar el original cuando te reincorpores.



#### ¿Y al recibir el alta?

Debes empezar a trabajar al día siguiente de la fecha de alta. Recuerda entregar los partes de baja y alta en el Dpto. de Personal.

Cuando NO sea accidente o enfermedad laboral la mutua en Gestamp Bizkaia NO ESTA AUTORI-ZADA para gestionar la prestación económica. Pero en otras empresas puede que si lo tengan contratado, en este caso consúltalo o mira en la web:

#### **MUTUAS**



Guía https://www.cgt -lkn.org/bizkaia/ gestamp/preguntasfrecuentes/mutuas

La mutua que tenemos es MUTUA-LIA

El centro asistencial

esta en Iurreta, C/ Bidabarrieta 17-19.

La mutua se hará cargo de los servicios médicos pudiendo dar de alta por estas continencias.

Cuando estás de baja por accidente laboral, la mutua se hará cargo de la prestación económica por Incapacidad Temporal (IT) desde el primer día hasta los 12 meses, prorrogables otros 6 más. Al producirse un accidente laboral que suponga la ausencia del trabajo, la empresa debe rellenar el volante de asistencia para ser atendida y si esta nos deniega la atención nos dirigiremos a la INSS.

Puedes ir a la mutua sin volante fuera de tu horario laboral.

¿si la mutua no te da la baja y te manda a la médica de cabecera?

Solicita y rellena la hoja de reclamaciones de la mutua detallando los hechos y todas las explicaciones necesarias. Una copia es para ti, guardala.

Acude a la médica de la Seguridad Social para solicitar la baja por contingencias comunes, explicando todo lo ocurrido con la mutua.

Ponerse en contacto con CGT-LKN.

¿si la mutua te da el alta y no estás conforme?

Rellena la hoja de reclamaciones de la mutua y

ponte en contacto con CGT-LKN para informar de los hechos, con el fin de intentar contactar con la mutua y solicitar que recapacite en su decisión, así como preparar una posible demanda.

Si todavía estas enferma ve a la médico de cabecera, solicita la baja y pon una reclamación.

Debes incorporarte al kurro aunque hayas hecho la reclamación, porque si no es motivo de sanción.

#### La mutua te da el alta, pero sigues rehabilitación.

Si tu estado no te permite realizar tu trabajo debes solicitar de nuevo la baia.

La rehabilitación, en este caso, es en horas de trabajo y comunícalo al servicio de prevención.

#### ¿Gastos de desplazamiento para ir a pruebas, rehabilitación o visitas?

La Mutua se tiene que hacer cargo de esos gastos, te puede facilitar un medio de transporte (taxi).

¿Cuándo comenzaré a cobrar la prestación? En caso de accidente laboral desde el día siguiente del accidente, ya que el día del accidente lo tenemos que cobrar como día trabajado, aunque el accidente se produzca a primera hora.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral: Desde el 4 día de la emisión de baia.

¿Sí estoy de baja por accidente laboral y finaliza mi contrato?

Continuarás percibiendo la prestación económica y asistencial a cargo de la Mutua, hasta el alta médica o la extinción de la incapacidad temporal (sin consumir el paro). Posteriormente pasarás a la prestación de paro (si tienes derecho).

¿Qué hago si la Mutua, después de tenerme



unos días de baja, me deriva a la Seguridad Social y no estov de acuerdo?

La médico de la Mutua nos tiene que dar un informe donde explique las razones que tiene para derivarnos a la Seguridad Social, con el informe iremos a la médico de cabecera y le explicaremos los motivos por los que consi-

deramos un accidente o enfermedad laboral.

Si la médico de cabecera está de acuerdo activará la instrucción para determinar si es laboral o no.

#### ¿Puedo negarme a ir a la Mutua?

Si, pero si no acudes cuando eres convocada, te puede activar el alta administrativa y te deja de pagar. Por eso, si te convoca, siempre por escrito, tenemos que ir si no tenemos ninguna justificación.



#### INDEMNIZACIONES POR CORTES en el TRABAJO

Durante la vida laboral de cualquier trabajadora se pueden producir multitud de accidentes que le ocasionen secuelas de por vida, todas ellas están recogidas en tablas que, legalmente, dan lugar a incapacidades" de la seguridad social. un derecho de indemnización.

En el caso de Gestamp es muy frecuente que se sufran cortes o impactos que originen una cicatriz de modo permanente y den lugar al derecho del que hablamos.

La determinación de una secuela o lesión permanente no invalidarte corresponde, siempre, a la seguridad social pero el pago a la trabajadora de la indemnización correspondiente es de las mutuas.

Por esta razón desde las mutuas siempre se ha pretendido desanimar a que las trabajadoras lo soliciten pero la seguridad social tramita con total normalidad cualquier solicitud al respecto.

Las tablas evalúan las cuantías de las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones v

deformaciones de carácter definitivo v no invalidante causadas por un accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Estas van desde la perdida de cualquier órgano, extremidades, hasta la reducción de movilidad de cualquiera articulación o cicatrices según tamaño (desde 450€hasta 1780€).

#### ¿Cómo se reclama?

- 1º Si la trabajadora accidentada es atendida en la mutua tras el accidente, esta hará un informe de la cura que adjuntará en el expediente de la trabajadora.
- 2º La mutua debe realizar la solicitud de valoración de secuelas a petición de la propia trabajadora portadora de la secuela. La mutua debe hacer la solicitud de "valoración por baremo" (de la secuela) a la seguridad social adjuntando el expediente que posee de la accidentada. Para ello, la trabajadora solicitará a la mutua que inicie dicho procedimiento y aunque la mutua pretenda disuadir la trabajadora de hacerlo, por la razón anteriormente mencionada, se ha de insistir pues es un derecho generado por la existencia misma de la secuela.
- 3º La mutua trasladará dicho expediente a la dirección provincial del Instituto Nacional de la

Seguridad Social (INSS) que esta en Gran Vía, 89. 1° Bilbao Telf: 944284500.

- 4º Desde el INSS citan telefónicamente a la trabajadora para que acuda a revisión médica a la dirección mencionada para verificar la secuela y trasladarlo al "equipo de valoración
- 5º Este trasladará su valoración a la dirección provincial que emite una resolución en la que determina el baremo reconocido y la prestación económica asociada. Esta resolución es remitida a la mutua pagadora y la trabajadora beneficiaria.
- 6º Si ambas partes están de acuerdo la mutua solicitará un número de cuenta bancaria a la trabajadora para realizar el ingreso de la indemnización.

Si la trabajadora no fue atendida por la mutua tras el accidente, caso poco frecuente, para iniciar dicho procedimiento de valoración de secuelas debe solicitarlo directamente en el centro de contacto" del INSS que le corresponda (por ejemplo Durango C/Francisco Ibarra. 4. Telf.: 946814958) rellenando el formulario de solici-

> tud "incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes" entregándolo v adjuntando el parte de accidente correspondiente.

> Una vez realizado este paso la solicitud de valoración de secuelas seguiría su curso desde el punto 4º de los enumerados anteriormente saltándonos la intervención de la mutua por no conocer la existencia del acciden-

te.

Mediante este pequeño artículo sólo pretendemos 2 cosas; por una parte recordar cuál es nuestro derecho, como trabajadoras, respecto a una secuela y que no nos escamoteen la indemnización que pudiera corresponder en cada caso y por otra contribuir a que la seguridad y prevención laboral mejoren para evitar este tipo de tristes solicitudes que nadie desearía tener que realizar.

Para consultas o trámites, ponte en contacto con **CGT-LKN:** gestamp@cgt-lkn.eus

#### **UNETE!**



WhatsApp: 717 716 451



CGTGestampBizkaia

#### **FINIQUITO**

Este tiene carácter liberatorio para la empresa ya que en él reconoces que no queda ninguna deuda o reclamación pendiente como

consecuencia de la relación laboral. Es muy importante no dejarse llevar por la buena fe porque la firma de un recibo de 'saldo y finiquito', con independencia de las promesas de la empresa, da por concluida la relación laboral sin derecho a ningún tipo de reclamación posterior.

Puedes exigir la presencia de una representante de las trabajadoras o al menos firmar como no conforme si tienes dudas.

Estate tranquila pues, aunque tu negativa a firmar signifique la no percepción inmediata de lo que la empresa te adeude, no puede significar EN NINGÚN CASO que no vayas a cobrarlo ya que puedes reclamarlas después.

No dejes que el mal trago que supone el despido te nuble la mente. Es una situación compleja y, aunque la primera reacción sea la pataleta y el mosqueo, afrontarlo de manera satisfactoria requiere su tiempo. Cuando te den la patada no lo des todo por perdido y si no sabes cómo actuar, asesórate y pide apoyo en CGT-LKN. 944 169 540

Ahora también los contratos temporales tienen una indemnización de 20 días por año trabajado

#### **DESEMPLEO**

Te han despedido y has reclamado el despido porque no estás de acuerdo. Puedes solicitar la prestación por desempleo (el paro).

Una vez se resuelva la reclamación del despido, LANBIDE procederá, a modificar la resolución de la prestación de desempleo, en función de la calificación del despido

(procedente o improcedente) y de que haya o no salarios de tramitación.

#### EL ABONO DEL PARO

¿Cuál es la fecha de inicio de la prestación?

#### ¿Cuándo se empieza a cobrar?

Sí reúnes los requisitos, comenzarás al día siguiente, siempre y cuando presentes la solicitud en los quince días hábiles siguientes al despido o finalización del contrato.

Si se te termina tu contrato y estas de baja o maternidad, la fecha para empezar a cobrar el paro será la del día siguiente de la finalización de dicha situación.

Si tuvieras pendientes días de vacaciones la prestación será al día siguiente de finalizar las vacaciones, es decir, que si no has disfrutado las vacaciones deberás de cogerlas y después empiezas a cobrar. Estas cotizan para calcular la duración del paro.

Recibirás en tu domicilio una resolución de LANBIDE comunicándote la aprobación del derecho solicitado, su duración, cuantía y fecha de inicio, así como el número de la cuenta corriente donde ingresará su importe el día 10 de cada mes.

# He trabajado menos de 360 días. ¿A que prestación por desempleo tengo derecho?

Se computan los días que has trabajado y cotizado por desempleo en los seis años anteriores a la situación de desempleo, excepto los que hayan sido tenidos en cuenta para determinar una prestación por desempleo anterior.

Si en esos seis años has trabajado menos de 360 días, podrías tener derecho, si cumple el resto de requisitos, a un subsidio por desempleo cuya duración depende del número de días trabajados y de si tienes o no responsabilidades familiares.

No tendrías derecho a una prestación contributiva porque ésta requiere un mínimo de 360 días trabajados.

#### ¿QUE PASA SÍ ...?

# ¿Qué pasa si... he trabajado de tarde y me mandan trabajar al día siguiente de mañana?

Se contempla que existan 12 horas entre jornada y jornada así que si se da el caso tu jornada le-

galmente no podría comenzar hasta cumplidas estas. Recuérdaselo a quien te lo sugiera, los cambios de calendario se realizan con 15 días de preavi-

# ¿Qué pasa si... se me olvida fichar un día?

Tienes que avisar a tu respon-

sable que se te ha olvidado fichar y el se encargará de avisar al Dpto. de Personal, pero recuerda comprobar que no te descuentan el día en tu saldo de horas, si te ponen alguna pega consulta el CAPTOR, donde viene los días que has trabajado.

#### ¿Qué pasa si... un día me encuentro indispuesta, y me tengo que ausentar del puesto?

Tienes que ir a la médico de la empresa y si ve que necesitas irte te justificará el día.

Si en ese momento no hay nadie, debes avisar a tu responsable que te encuentras mal e irte a casa, pero debes pedirle algún documento que refleje su justificación. El justificante de la médico de cabecera no sirve.

Si no mejoras al día siguiente debes ir a la médico de cabecera y pedir la baja con fecha de inicio de la molestia (el día anterior).

Sí has trabajado de noche, cobrarás el plus de nocturnidad a razón del tiempo trabajado, es decir, si trabajas 3 horas y cuarto, cobrarás 3 horas y cuarto. El plus relevo lo cobras entero.

# ¿Qué pasa si... cojo la primera baja del año y qué diferencia hay con la 2ª y las siguientes?

Cuando coges la primera baja por enfermedad común el primer día no se cobra, el 2ª y el 3º se cobra la mitad . Y en la 2ª baja y sucesivas que no se cobran los 3 primeros días. (Más en pág. 7)

# ¿Qué pasa si... me accidento de casa al trabajo o viceversa?

Esto se considera accidente de trabajo y se le llama "in itinere

# ¿Qué pasa si... estoy de baja por enfermedad común y se me termina el contrato?

Si te encuentras de baja no laboral y se te termina el contrato, el tiempo que estás de baja desde que finaliza el contrato se descuenta del tiempo que tengas del paro (si tienes derecho).

Ejemplo: mi contrato termina el 31 de enero y el día 28 me rompo una pierna fuera del tiempo de trabajo. Mi contrato sigue finalizando el día 31, pero continúo de baja hasta el 30 de marzo, este periodo de 60 días se descontará del tiempo que tengas de prestación por paro, es decir si tenías 6 meses de paro, te quedarías con 4 meses.

### ¿Qué pasa si... tengo formación fuera del horario laboral?

No estas obligada a venir. En caso de hacerlo las horas de formación pasarán a tu cuenta de horas de libre disposición. Y el kilometraje a 0,31€km

# ¿Qué pasa si... estoy de vacaciones y tengo una enfermedad, accidente o maternidad?

Deberás comunicar a la empresa dentro de las 48h siguientes. Tu periodo de vacaciones se corta en la fecha de baja y se continuará cuando cojas el alta o acuerdes con tu responsable.

### ¿Qué pasa si... se me olvida la llave de la taquilla?

Existen copias de las llaves en la portería.

¿Qué pasa si... llego tarde? Se te descontará el tiempo de retraso de tu saldo de horas, informa a tu responsable del retraso.

#### ¿Qué pasa si... no entiendo mi nómina?

Comunícalo al Dpto. de Personal o a las delegadas de CGT-LKN.

### ¿Qué pasa si...estoy kurrando el día de elecciones?

Necesitas justificante de la mesa electoral.

#### ¿Y si tengo cita médica en horario laboral?

Ficha al salir y cuando vuelvas de la consulta. En caso de que te ocupe más tiempo del que esperabas y no vuelves a tu puesto de trabajo no te preocupes, has fichado a tu salida. Recuerda traer justificante.

<sup>\*</sup> Haznos llegar tus sugerencias para mejorar.



#### HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición los **Viernes** por la mañana en el **local del comité** EN FRENTE DE L1 **De 9H A 13H** 

Haznos llegar tus quejas, problemas, ideas y cuanto creas necesario.

Esta guía ha sido escrita en clave femenina entendiendo a hombres y mujeres como personas, de ahí que verás en "las trabajadoras" las personas trabajadoras, etc.



LKN			LKN
CGT	DATU PERTSONALAK /	DATOS PERSONALES	CGT
N.I.F./N.I.E.:			
JAIOTZE DATA/F.NACIMIENTO			
IZENA/NOMBRE			
ABIZENAK/APELLIDOS			
HELBIDEA/DOMICILIO			
HERRIA/LOCALIDAD		PK / C.P.	
PROBINTZIA/PROVINCIA		ETXEKO TF°/TF°. FIJO	
E-MAIL:		MOBILA / MOVIL	
L	ANBIDE DATUAK / DA	TOS PROFESIONALES	
ENPRESA IZENA/EMPRESA		SEKTOREA/SECTOR:	
LANTOKIA/CENT. TRABAJO			
HELBIDEA/DIRECCIÓN			
HERRIA/LOCALIDAD		PK / C.P.	
PROBINTZIA/PROVINCIA		TELEFONOA	
LAN KATEGORIA CATEGORÍA LABORAL:		LANEKO TXANDA TURNO DE TRABAJO	
FECHA ANTIGÜEDAD		KONTRATU MOTA	
AINTZINATASUN DATA		TIPO DE CONTRATO	
CONBENIOA/CONVENIO			
K	OTIZAZIO DATUAK / D	ATOS DE COTIZACIÓN	
IBAN			
BANKUA EDO KUTXA			
BULEGOA/OFICINA			
DC			
KONTU ZENBAKIA/Nº CTA			
URTEKO SARRERA GORDINAK INGRESOS BRUTOS ANUALES			
OHARRAK/OBSERVACIONES ZEL. EZAGUTU GAITUZU? ¿CÓMO NOS CONOCIDO?			

**AFILIAZIOA** 

ALTAKO DATA / FECHA DE ALTA: