

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Gestamp Bizkaia, S.A. (código de convenio 8100432012013).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 4 de abril de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE GESTAMP BIZKAIA, S.A. PARA EL AÑO 2022**

CAPÍTULO 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 las personas de la plantilla 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 Artículo 1 y 2.

Artículo 3.— *Ámbito Temporal*

Este convenio tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

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 1 de enero de 2022.

Artículo 7.— *Vigilancia del Convenio e Interpretación*

Se constituirá una comisión mixta de ocho personas, 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 personas en la Comisión 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 BOE de 4 de abril de 2000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio en lo referente a los conflictos colectivos derivados de su aplicación e interpretación.

CAPÍTULO 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

La Gerencia de la fábrica o persona que haga las funciones de la misma, 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 persona trabajadora a través de la línea jerárquica.

Artículo 10.— Control del tiempo trabajado

Toda persona trabajadora deberá fichar en los relojes marcadores correspondientes, vestida con ropa de trabajo y así puedan comenzar o terminar la jornada a la hora que corresponda.

Para los trabajadores y las 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 y 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 o compañera entrante, realizándose el cambio de relevo en el puesto de trabajo, transmitirá a su compañero o compañera 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.

Toda trabajadora y 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 y las trabajadoras. 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 regirán por el sistema Hay existente o aprobado entre las partes.

Artículo 13.— Movilidad funcional

La movilidad funcional del personal, considerada esta como la posibilidad real de que la persona trabajadora sea destinada, 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 Hay aprobado entre las partes.

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

Se garantiza al trabajador y a la trabajadora 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 y las trabajadoras 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 y la trabajadora 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 y la trabajadora puedan alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

Cuando se trate de la realización de trabajos de nivel 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 aquellas trabajadoras y trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de carácter superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán el nivel profesional correspondiente a dicho puesto.

Si un trabajador o una trabajadora desempeña trabajo de nivel superior que sea por sustitución y no promoción (en dicho caso se estará en lo dispuesto en el sistema Hay) 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 dicho nivel superior todos los días del año que haya desempeñado funciones de nivel superior, con retroactividad dentro del año natural. Todo ello deberá estar previamente y debidamente justificado y documentado.

Cuando se trate de nivel inferior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente al nivel 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 nivel



con el mismo trabajador y con la misma trabajadora. Si el cambio se produjera por petición del trabajador y de la trabajadora su salario se condicionará según el nuevo nivel profesional. La empresa sólo podrá cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior cuando el trabajador y la trabajadora afectada lo aceptaran voluntariamente.

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

Artículo 14.— Reuniones de trabajo

Las personas trabajadoras que sean convocadas 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 las personas trabajadoras citadas 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 0,399€.

La persona convocante se responsabilizará de notificar al Dpto. de Personal por medio del formulario correspondiente los nombres de los y las 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 el año 2022, la Jornada normal o turno central, son 1692 horas anuales efectivas de trabajo.

Para el año 2022 la Jornada a turnos, es de 1672 horas anuales efectivas de trabajo.

Jornada de trabajo a 4.º turno, para el año 2022 queda establecida en 1660 horas.

Jornada de trabajo a 5.º turno, para el año 2022 queda establecida en 1648 horas.

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

- De 8 de la mañana a las 17:00 horas 20 minutos 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 4.º 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 5.º 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 las personas 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 y toda trabajadora 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 la trabajadora o el trabajador en su nuevo calendario.

Desde RR.HH. se hará entrega tras el cierre de nómina de los saldos a cada persona trabajadora, 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 y la trabajadora podrán optar porque dichas horas extras se le abonen en metálico, hasta un máximo de 24 horas anuales.

La empresa y la representación legal de la plantilla 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 personas, 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 y la 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 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 la persona trabajadora y su responsable quienes decidan los días en los que se deben recuperar esas horas.

CAPÍTULO IV «VACACIONES»

Artículo 20.— Vacaciones

Todos los trabajadores y todas las trabajadoras 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 la representación legal de la plantilla.

Para las vacaciones del 5.º 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 las trabajadoras y 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 y las clientas lo permitan 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 y las trabajadoras afectadas, este acuerdo se comunicará a la representación legal de la plantilla.



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

Si disfrutando del período vacacional se interrumpen por causas de enfermedad, accidente o maternidad, la persona afectada 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.

CAPÍTULO 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 4.º o 5.º turno, plus cambio días calendario, plus penoso peligroso y prima de producción.

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

A. Caso de fallecimiento:

De cónyuge o pareja de hecho, hijos: 6 días laborables.

De padres, madres, hermanas hermanos, nietas, nietos o abuelas, abuelos naturales o políticos: 4 días laborables.

B. Caso de enfermedad o accidente grave u hospitalización, o caso de hospitalización con intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario (excepto partos naturales y cesáreas respecto del cónyuge que no dan lugar a la licencia contemplada en este apartado).

O intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

— Del cónyuge o pareja de hecho: 3 días laborables.

— De hijos, hijas, padres, madres, hermanas, hermanos, abuelas, abuelos y nietas, nietos consanguíneos o políticos: 2 días laborables.

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 límite del término municipal donde se encuentra el puesto de trabajo, el plazo anterior se ampliará en 2 días laborables más.

C. Asistencia a urgencias del cónyuge o pareja de hecho, hijas, hijos y madres o padres consanguíneos, si la estancia fuera de horario laboral supera las 4 horas la trabajadora o 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, hijas, hijos y madres y padres consanguíneos: si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

D. Caso de Matrimonio:

- En caso de matrimonio de madres, padres, hijas, hijos, hermanas, hermanos naturales o políticos: 1 día laborable.
- En caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho: el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a 17 días naturales comenzando estos el primer día laborable, 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.

E. Caso de Nacimiento de Hijas /os:

- En caso de nacimiento de hijas/os o adopción: 4 días laborables. (en caso de parto por cesárea 6 días laborables) tras la finalización del permiso de maternidad /paternidad o intercalado entre los diferentes periodos de disfrute de maternidad / paternidad, para ambos progenitores.

En caso de complicaciones posteriores al parto, que precise que él o la recién nacido/nacida, permanezca hospitalizado u hospitalizada durante un período superior al de la licencia correspondiente de nacimiento de hijas e hijos, y siempre que se justifique, se ampliará la licencia 3 días laborables.

Si la o el recién nacida/nacido sigue hospitalizado u hospitalizada 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 hijas e hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, no retribuidas.

- 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 una hija o hijo menor de 9 meses a elección del trabajador y 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. El trabajador y la trabajadora 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. La acumulación de la lactancia será a razón de una hora diaria o bien de dos horas o más diarias (en caso de partos múltiples). Esta acumulación se calculará a razón de los días laborables según el calendario del trabajador y la trabajadora hasta que la hija o el hijo cumpla los 9 meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador y trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador y la trabajadora deberán preavisar el disfrute del permiso y su concreción a la empresa con quince días de antelación.

F. Carnet de Identidad:

- 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.

**G. Consulta Médica:**

- Consulta médica de cabecera: tiempo necesario para consulta médica (16 horas anuales incluyendo aquí las horas de acompañamiento familiar de madres, padres, hijas e hijos consanguíneos, cónyuge o pareja de hecho).
- Permiso acompañamiento a madres, padres, hijas e hijos consanguíneos/as, cónyuge o pareja de hecho por enfermedad oncológica, tendrá 16 h por cada persona trabajadora anuales para acompañamiento a consulta oncológica o tratamiento que se le prescriba y deba acudir a un centro.
- Consulta médica especialista tiempo necesario para consulta médica con el especialista de la seguridad social.
- Las consultas médicas especialistas privadas se incluirán dentro de las 16 horas de Consulta médica de cabecera.

H. Traslado de Domicilio:

- Traslado de domicilio: 1 día laborable. La fecha de traslado será la que determine el nuevo certificado de empadronamiento

Para los demás casos de licencias retribuidas, estaremos a lo dispuesto en el Artículo 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 y la trabajadora podrán 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

El término laborable en el artículo 21 hace referencia al día de trabajo efectivo según calendario de cada trabajador y trabajadora. Y las licencias en días laborables a las que hace referencia este artículo, cuando el hecho causante haya tenido lugar en día festivo, sábado o de descanso según calendario de la trabajadora y el trabajador, comenzará a contar el día siguiente inmediato laborable.

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 la trabajadora y el trabajador de la empresa, a realizar un deber público, inexcusable y personal, caso de asistencia como testigos, jurado o asuntos relacionados con la actividad laboral, el tiempo necesario.

Artículo 24.— Permisos para exámenes

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

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

La trabajadora y 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 la plantilla.

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 la representación legal de la plantilla, 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 las personas que los soliciten 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.

La persona trabajadora solicitante, 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) y entregar en la empresa el original a través de algún compañero o compañera 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 Artículo 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 y 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 las excedencias menores de tres meses, previa solicitud del trabajador y trabajadora, no se realizará la liquidación de vacaciones para su posterior disfrute.

Artículo 27.— Devengos en caso de ausencia por enfermedad

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras 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 la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las trabajadoras y 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 aquellas personas trabajadoras, 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 la plantilla 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 y las trabajadoras 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)

CAPÍTULO 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 y la trabajadora.

La fecha de pago de la nómina será el quinto día natural del mes siguiente, y en caso de ser festivo, el pago se efectuará el primer día laborable inmediato anterior. En caso de la finalización de un contrato eventual el abono del finiquito se efectuará en el plazo máximo de 10 días a la fecha de baja o finalización del contrato.

Artículo 31.— Incentivo fijo

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

Artículo 32.— Incremento salarial

El incremento salarial para el año 2022 será del 5,7% anuales a aplicar 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 4.º y 5.º relevo, y el plus de cambio de calendarios, son pluses relacionados con el salario base y se calcularán en función del mismo.

**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 nivel.

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

Aquellos trabajadores y 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 y trabajadoras 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 períodos 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 30 días

Para el personal que trabaja a relevos:

Paga Extra = Salario Base +Car. incen. +Plus Profesional+Antig. x 30 días + Plus Relevo x 20 días.

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 2022 es 10,9101 euros por día trabajado.

Artículo 37.— Plus de relevo

Plus de relevo de devengará 4,2904 euros por día trabajado para el año 2022.

Tendrán derecho a su cobro los trabajadores y las trabajadoras 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 las clientas y los clientes o empresa proveedoras, 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 fijará 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 4.º y 5.º turno

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

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

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

Los trabajadores y las 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 u 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 2022 será de 1939,78 euros correspondiente al ejercicio 2021.

En tanto en cuanto no se negocie una nueva cantidad para los siguientes años, el importe de esta prima a aplicar será de 1939,78 euros.

Esta prima se abonará a todos los trabajadores y las trabajadoras en la parte proporcional al tiempo trabajado en el ejercicio al que corresponde la prima. Los trabajadores y las 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

Las trabajadoras y 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 y clientas, 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 0,399 euros.

Artículo 43.— Comedor

La dirección atenderá las sugerencias que le sean planteadas por la representación legal de la plantilla, respecto a la calidad de la comida y servicio en general.

La cuota aportada por cada persona usuaria será el determinado por el Departamento de Personal. Para el año 2022 será 3,1962€ 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 los trabajadores y las trabajadoras.

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

- Para las personas usuarias de turno de tarde a partir de las 12:45 horas.



- Para las personas usuarias de jornada partida a partir 13:15 horas.
- Para las personas usuarias de turno de mañana a partir de las 14:00 horas.

Artículo 44.— Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad

Los trabajadores y las trabajadoras 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 las candidaturas, 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, personas con diversidad funcional, 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 sí 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 de Igualdad 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, la persona candidata fuera aceptada, sus condiciones laborales serán las que establecen este convenio, según el nivel 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 contratada.



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

Una vez se seleccione al trabajador y la trabajadora 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 la persona será formada en las funciones del nuevo Nivel.

Al cumplir el período de capacitación y adiestramiento, la persona trabajadora será evaluada por su superior o superiora jerárquica. Si su Evaluación es favorable, la persona trabajadora será promocionada 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, la persona trabajadora no será promocionada 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 la persona trabajadora realice funciones de nivel superior para la adquisición de las competencias oportunas del nuevo puesto al que opta.»

Toda persona de la plantilla que atesore una antigüedad mínima de 10 años en el puesto de trabajo con el nivel correspondiente al mismo, tendrá derecho al paso automático a la consolidación del nivel (Niv.A), y al abono del salario correspondiente a dicha calificación. Dicho periodo de antigüedad se computará 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 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.

Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, según la modalidad que determina la legislación vigente y estará sujeto al convenio de empresa, y percibirán desde el primer día el salario correspondiente al nivel al 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 y la trabajadora solicitasen el contrato de relevo cumpliendo las condiciones necesarias, la empresa estará obligada a aplicarlo, y será el trabajador y la 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 y la trabajadora cumplan la edad correspondiente, sin esperar al mes siguiente.

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

Artículo 53.— Extinción del contrato de trabajo

La empresa comunicará a la representación legal de la plantilla y a las personas afectadas 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 y las trabajadoras.

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, las personas en formación percibirán 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, las personas en formación tendrán derecho a disfrutar de las mismas horas de descanso que las dedicadas a formación.

Las personas de la plantilla que realicen formación a requerimiento de la empresa en los dos supuestos anteriores, deberán ser avisadas 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 y las trabajadoras.

La seguridad es labor de todas las personas y durante todos los días del año, por ello, Empresa y los trabajadores y las trabajadoras 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 y trabajadoras 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.

Las personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán personas trabajadoras designadas por los sindicatos que sean parte del comité de Empresa. La designación de las mismas será competencia exclusiva de los sindicatos, y podrán ser sustituidas siempre que lo consideren oportuno, notificándolo a la empresa y a las instituciones pertinentes.

El Comité estará formado por los Delegados o Delegadas 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 y delegadas sindicales y las personas responsables técnicos y técnicas de prevención de la Empresa que no estén incluidas en la composición del Comité de Seguridad y Salud, en las mismas condiciones podrán participar los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa que cuenten con una especial cualificación, conocimiento o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano a solicitud de información de cualquiera de las partes, se podrá invitar a técnicos y técnicas 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 una persona 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 y Delegadas de Prevención por una parte, una persona representante de la Dirección de la empresa y dos técnicos y técnicas del Servicio de Prevención. Esta comisión se reunirá mensualmente y se encargará 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 y trabajadoras en situación de diversidad funcional, personas trabajadoras 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 trabajadores y todas las trabajadoras.

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 toda la plantilla. La empresa asumirá una limpieza a la semana por trabajador y trabajadora de traje completo (el equivalente al precio de 1 pantalón+1 camiseta+1 camisa). En el caso de mantenimiento, utillajes, matriceria, montadores y montadoras, 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 o trabajadora a través de la nómina. Todos los inicios de año se publicarán los precios de la empresa proveedora 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 persona integrante del Comité de Empresa, así como los delegados y delegadas 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 entre representantes, 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 las personas representantes 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).

**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 y las delegadas 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 y las delegadas 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 las trabajadoras y 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 personas, 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: 30.050,61 euros, en el caso de incapacidad permanente absoluta y fallecimiento.
- Seguro colectivo de accidentes: 30.050,61 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 toda la plantilla 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 y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo*

Índice.

0. Presentación.
1. Política de la empresa para la prevención y gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el centro de trabajo.
2. Definiciones:
 - 2.1. Definiciones de acoso sexual.
 - 2.2. Definiciones de acoso por razón de sexo.
3. Declaración de principios de la empresa.
4. Procedimiento de intervención ante eventuales conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



5. Sanciones de las conductas de acoso sexual o de las conductas de acoso por razón de sexo.
6. Asistencia integral de la persona acosada.
7. Prevención del acoso sexual o del acoso por razón de sexo.
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.

Otra forma de violencia que se puede manifestar en el ámbito laboral, además del acoso sexual, es el acoso por razón de sexo. Ambas dos conductas constituyen formas inadmisibles de la discriminación por razón de género además de una violación flagrante de los derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el mismo.

Este protocolo Contra El Acoso Sexual y por Razón de Sexo 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 y el acoso por razón de sexo 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 o de acoso por razón de sexo, 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 con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, y su seguimiento y desarrollo se llevará a cabo a través de las Comisiones correspondientes.

2. *Definiciones*

2.1. 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.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

2.2. Definición de acoso por razón de sexo

«Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo» (artículo 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo tiene como causa los estereotipos de género y habitualmente tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.



Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación:

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de sexo.
- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: «mujer tenías que ser», «solo vales para fregar», «mujer a tus tareas»...).
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- h) Impartir ordenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

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 y el acoso por razón de sexo es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

4. La empresa rechaza las prácticas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo 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 y el acoso por razón de sexo 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 y/o de acoso por razón de sexo, 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 y acoso por razón de sexo*

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



entre la representación sindical de la plantilla. Por otro lado será posible incorporar a la Comisión de Investigación una persona técnica independiente por acuerdo entre la empresa y la representación sindical. Cuando la víctima de acoso sea una mujer al menos una de las personas que forma parte de la Comisión de Investigación, si es posible y por acuerdo entre las partes será mujer.

- Tanto la víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo como la representación sindical pueden actuar como denunciante. Deberán hacer la denuncia ante la empresa. La víctima de acoso podrá dirigirse a la Dirección de RR.HH., a cualquier persona integrante de la Comisión de Igualdad o bien del Comité de Empresa para efectuar dicha denuncia.
- 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 trabajadoras 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 se recordará la importancia de confidencialidad con 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 de conclusiones (sin descripción de la investigación para salvaguardar la confidencialidad) 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 y de acoso por razón de sexo 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 o acosada por razón de sexo 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 o de acoso por razón de sexo, 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 o del acoso por razón de sexo.

Si se estima necesario la participación del servicio de prevención (por parte de la Comisión de Investigación) por las actuaciones que se determinen, en ese caso será quien valore 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 o de acoso por razón de sexo, para lo cual la empresa ofrecerá asesoramiento y apoyo judicial.

7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Además de la importancia del protocolo de actuación establecido anteriormente para dar cauce a las denuncias sobre acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la empresa en cumplimiento de su obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 y el acoso por razón de sexo 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 acoso por razón de sexo y en prevención primaria del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



- Capacitación en prevención e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 y al acoso por razón de sexo, 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.
- 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 y acoso por razón de sexo 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.

8. *Revisión del protocolo*

El presente protocolo se revisará en el seno de la Comisión de Igualdad en la medida en que, en su caso, la representación sindical o la empresa, plantee alguna modificación o mejora o si los resultados de su aplicación así lo aconsejan.

El presente protocolo de acoso guarda coherencia con el Código de Conducta de Gestamp. Dentro del código de Conducta de Gestamp se contempla que, en caso de tener conocimiento de que un hecho pudiera constituir una violación del Código de Conducta, se debe notificar a su superior jerárquico o a la Dirección de RR.HH.; al igual que en el presente protocolo que se recoge que se debe notificar a la empresa. Y cabe recordar que el código a más contempla que en caso de que las circunstancias así lo aconsejen se informe al Comité de Ética.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera

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.

Disposición Adicional Segunda

En este convenio de empresa y mientras dure su vigencia no podrá haber artículo o cláusula con contenidos peores para los trabajadores y las 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 y tabla salarial.
2. Cuadro de justificantes de licencias y plazos de entrega.

Firman el presente Convenio I. S y A. A. en representación de la empresa y las personas que integran el Comité de representación en la empresa pertenecientes a los sindicatos LAB, UGT, ELA y CGT.



2022

INCREMENTO 5,70% ACUERDO CONVENIO

Salario anual 2022	Salario día 2022	Car.Inc. día 2022	Puestos del Nivel	Subnivel	Nivel	Tabla de antigüedad
55.503,20	114,9134	17,2370	Encargados	A	6	2,4869
48.349,59	100,1027	15,0154		B		
46.994,38	97,2969	14,5945	Coordinador Técnico	A	5	2,2445
41.684,15	86,3026	12,9454		B		
36.859,89	76,3144	11,4472	Jefe Equipo	A	4	1,9945
35.704,54	73,9225	11,0884		B		
34.548,61	71,5292	10,7294	Técnico Esp. II	A	3	1,7550
32.957,88	68,2358	10,2354		B		
31.323,34	64,8516	9,7277	Técnico Esp. I	A	2	1,5042
30.756,30	63,6776	9,5516		B		