

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16364 *Resolución de 3 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del artículo 31: «Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo», del Convenio colectivo de la empresa Bridgestone Hispania Manufacturing, S.L., que fue publicado en el BOE de 22 de junio de 2022, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 8 de mayo de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, SITB y BUB, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de julio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA: ACTA DE NEGOCIACIÓN Y MODIFICACIÓN ARTÍCULO 31 - 2.º CONVENIO COLECTIVO BRIDGESTONE HISPANIA MANUFACTURING S.L. (2021-2023)

Asistentes:

Por la representación de la empresa:

Sr. Agüero, A.
Sra. Salguero, A.
Sra. De Pablos, E.
Sra. Aldecoa, M.
Sra. Fernández, S.

Por la parte social:

Sr. Lodeiro, Raúl (UGT).
Sr. Yagüe, C. (UGT).
Sr. Oliva, M. (UGT).
Sr. Ruiz Eguren, L. (UGT).
Sr. Mena, I. (CCOO).

Sr. Bustamante, J.L. (CCOO).
Sr. Gómez, E. (CCOO).
Sr. Aira, F. (CCOO).
Sr. Escalona, L. (BUB).
Sr. Márquez, F. (BUB).
Sr. Liaño, R. (BUB).
Sr. Fontaneda, J.E. (SITB).
Sr. Gómez Sánchez, J.E. (SITB).

En Bilbao, a 8 de mayo de 2023, a las once horas, se reúnen las personas señaladas al margen integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo II Convenio Colectivo Bridgestone Hispania Manufacturing S.L. (2021-2023).

Los presentes, que actúan en representación de la empresa y de los trabajadores de los Centros de Basauri, Burgos, Puente San Miguel y Usansolo, manifiestan que el objeto de la reunión es dejar constancia de las oportunas modificaciones del artículo 31, del vigente Convenio Colectivo en su redacción literal actual, al haber alcanzado un acuerdo por unanimidad de la mesa negociadora respecto a la nueva redacción tras las preceptivas negociaciones, circunstancia esta que deberá ser debidamente notificada a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social a los efectos de incluir esta nueva redacción en el registro y publicación del Convenio Colectivo II Convenio Colectivo Bridgestone Hispania Manufacturing S.L. (2021-2023).

I. Esta Comisión Negociadora acuerda modificar la redacción del artículo 31, quedando dicho artículo con el siguiente tenor literal:

«Artículo 31. *Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.*

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de sexo ni de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del convenio la empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Así mismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, en especial, todo lo recogido en el título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La empresa, conjuntamente con el Comité intercentros quien asumirá la representación legal de las personas trabajadoras, deberá renovar a su vencimiento el plan de igualdad y negociar el futuro Plan de Igualdad.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con el Comité Intercentros quien asumirá la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.»

II. En el presente acto se procede a la aprobación de la nueva redacción del artículo 31, del II Convenio Colectivo Bridgestone Hispania Manufacturing (2021-2023), siendo los únicos cambios realizados al texto inicialmente firmado el 17 de marzo de 2022, se procede a la firma del texto del convenio.

III. Se adjunta al acta como anexo I el texto del artículo 31 en su nueva redacción del Convenio Colectivo. El nuevo texto del artículo 31 será remitido a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación, facultándose a doña Sara Fernández Fonfría para realizar las gestiones necesarias a estos efectos.

Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión, se levanta la sesión y de esta la correspondiente Acta que firman en prueba de su conformidad los asistentes en el lugar y fecha indicados.

En representación de los trabajadores:

Don Raul Lodeiro (UGT).
Don Carlos Yagüe (UGT).
Don Manuel Oliva Ginés (UGT).
Don Luis F. Ruiz Eguren, L (UGT).
Don Igor Mena (CCOO).
Don José Luis Bustamante (CCOO).
Don Eloy Gómez (CCOO).
Don Jon. Aira (CCOO).
Don Luis Escalona (BUB).
Don Francisco Márquez (BUB).
Don Raúl Liaño (BUB).
Don José Enrique Fontaneda Temiño (SITB).
Don José Enrique Gómez Sánchez (SITB).

En representación de la empresa:

Doña Estefanía De Pablos Martos.
Doña Aranzazu Salguero.
Doña María Aldecoa.
Doña Sara Fernández Fonfría.
Don Aitor Agüero Guerra.

ANEXO 1

Nueva redacción artículo 31 del II Convenio Colectivo de Bridgestone Hispania Manufacturing, S.L.

Artículo 31. *Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.*

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre las personas trabajadoras de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de sexo ni de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada. Durante la vigencia del convenio la empresa adoptará medidas concretas para lograr la efectividad de este principio.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Así mismo, la empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, en especial, todo lo recogido en el título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

La empresa, conjuntamente con el Comité intercentros quien asumirá la representación legal de las personas trabajadoras, deberá renovar a su vencimiento el plan de igualdad y negociar el futuro Plan de Igualdad.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con el Comité Intercentros quien asumirá la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.