



HORARIO LOCAL COMITÉ

Estamos a tu disposición todos
los **Viernes** por la mañana en el
local del comité

EN FRENTE DE L1

HORARIO:

9:30 H A 13:30 H

Haznos llegar tus quejas,
problemas, ideas,...y todo lo
que se te ocurra.

C/Bailen 7 entresuelo
Dpto. 2,3 y 4
Bilbao 48003

Telf.: 944169540

www.cgt-lkn.org/gestamp

gestamp@cgt-lkn.org



CGesT@mp

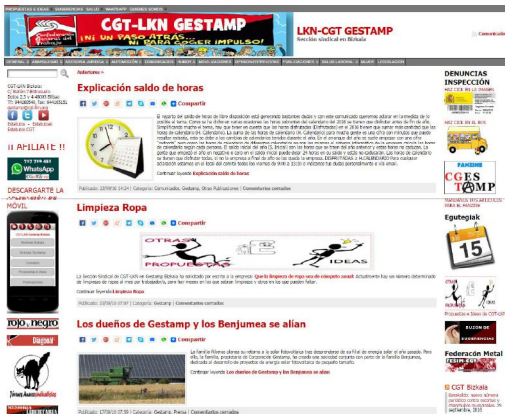
CGT-LKN GESTAMP BIZKAIA

Guía de acogida: Derechos Y mucho más

ONGI ETORRI, **Bienvenido**, välkommen, welcome, bienvenue, willkommen, bienvenuto, willkommen Willkommen, bem-vindo welkom, 歡迎, مرحبا, добре дошли, vitejte, 환영, приветствовать.

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

Queremos que sea una herramienta de información y consulta para que te dotes de derechos y deberes que tienes y algunos consejos para que no te pisen.



NO SOMOS MERCANCIA



Email

gestamp@cgt-lkn.org

Página web

www.cgt-lkn.org/gestamp

WhatsApp

717 716451

¡ ESTÁS EN GESTAMP BIZKAIA!

Un saludo desde la sección sindical de CGT-LKN. Primero nos vamos a presentar.



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

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

Pretendemos orientarte sobre asuntos que creemos de tu interés, esta es una modesta y cordial invitación para compartir esfuerzos e iniciativas. A su vez consideramos que es un texto cuya intención es ser mejorado con tu aportación personal.

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

Quienes hemos realizado esta Guía, confiamos en que te sea útil y esperamos haber acertado con nuestra labor.

www.cgt-lkn.org/gestamp
gestamp@cgt-lkn.org Whatsapp: 717 716 451

Te preguntará que es CGT-LKN. Somos una organización de personas que tratan de cambiar una sociedad que no les gusta por desigual, injusta, autoritaria y, en las más de las veces, irracional.

Para ello trabajamos en muy diversos campos de lo cotidiano, de lo sindical a todo lo que tenga que ver con lo social, luchando por reparar a cada instante las injusticias que nos rodean.

Hay que hacerse valer, demostrar la fuerza que tenemos. Hay que responder a la política neoliberal que nos domina. Pero hay que hacerlo no en los discursos ni en las fotos, sino en la movilización de fuerzas que nos disponga en mejores condiciones ante la negociación.

Hay que recuperar la solidaridad social, esa voz que siempre nos ha dicho que tenemos que ver en todos aquellos asuntos donde se litiga el bienestar de la mayoría. Que no hay pleitos propios y ajenos, que lo mío no acaba en las cuatro paredes de mi empresa. Que la lucha de allí es mi lucha, que las pensiones son la lucha también de los jóvenes, que la lucha contra el paro lo es también de los trabajadoras más o menos estables.

En esas estamos y a esas te invitamos. **CGT** no te propone la comodidad de tener la vida arreglada a cambio de una cuota y un carnet. Nuestra oferta se limita a presentarte un espacio sindical y social desde el que defender tus derechos en compañía y apoyo de otros y otras como tú. Nada más que eso. Y nada menos.

INDICE:

GENERALIDADES BASICAS DEL DIA A DIA.....	PAGÍNA 3.
NÓMINA Y PAGAS EXTRA	PAGÍNA 3 Y 4.
PERMISOS RETRIBUIDOS	PAGÍNA 5.
TU CONTRATO	PAGÍNA 6
SALUD LABORAL	PAGÍNA 7.
LA BAJA.....	PAGÍNA 7.
MUTUAS.....	PAGÍNA 8.
INDEMNIZACIONES POR CORTES EN EL TRABAJO.....	PAGÍNA 9.
FINIQUITO.....	PAGÍNA 10.
¿QUE PASA SÍ ...?	PAGÍNA 19.
CONTACTO	PAGÍNA 12.

**ORGANIZADO
ERES FUERTE
AFILIATE**

¿QUE PASA SÍ ...?

¿Qué pasa si... He trabajado de tarde y me mandan trabajar al día siguiente de Mañana?

Se contempla que existan 12 horas entre jornada y jornada así que si se da el caso tu jornada legalmente no podría comenzar hasta cumplidas estas. Recuérdaselo a quien te lo sugiera, los cambios de calendario se realizan con 15 días de preaviso.

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

Tienes que avisar a tu responsable que se te ha olvidado fichar y ella se encargará de avisar al Dpto. de Personal, pero recuerda comprobar que no te descuentan el día en tu saldo de horas, si te ponen alguna pega siempre se puede consultar el CAPTOR, donde viene reflejado los días que has trabajado. Si en el área de trabajo donde tú estás no hay CAPTOR recurre al Departamento de Personal para aclarar la causa.

¿Qué pasa si... un día me encuentro indisputa, y me tengo que ausentar del trabajo?

Tienes que ir al médico de la empresa y si ve que necesitas irte te justificará el día. Si no te mejoras al día siguiente debes ir al médico de cabecera y pedir al día.

En el supuesto de que en ese momento no haya servicio médico, debes de avisar a tu responsable que te encuentras mal e irte a casa, pero debes pedirle algún documento que refleje su justificación. El justificante del médico de cabecera no sirve.

En este caso que, por ejemplo hayas trabajado de noche, cobrarás el plus de nocturnidad a razón del tiempo trabajado, es decir, si trabajas 3 horas y cuarto, cobrarás 3 horas y cuarto.

El Plus relevo Entero.

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

Cuando coges la primera baja por enfermedad común el primer día no se cobra, el 2º y el 3º se cobra la mitad. Y en la 2ª baja y sucesivas que no se cobran los 3 primeros días. (Más información en la página 9).

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

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

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

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

Ejemplo: mi contrato termina el 31 de enero y el día 28 me rompo una pierna fuera del tiempo de trabajo.

Mi contrato sigue finalizando el día 31, pero continúo de baja hasta el 30 de marzo, este periodo de 60 días se descontará del tiempo que tengas de prestación por paro, es decir si tenías 6 meses de paro, te quedarías con 4 meses.

¿Qué pasa si... tengo formación fuera del horario de trabajo?

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

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

En este supuesto deberás comunicar a la empresa dentro de las 48h siguientes al hecho causante. Tu periodo de vacaciones se corta en la fecha de baja y se continuará cuando cojas el alta.

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

Existen copias de las llaves en la portería.

¿Qué pasa si... llego tarde?

Se te descontará el tiempo de retraso de tu saldo de horas, recuerda que si llegas antes no te suman. Avisa a tu responsable.

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

Comunicalo al Dpto. de Personal o a los delegados sindicales de CGT-LKN.

¿Qué pasa si... la máquina de EPI's no expende lo que buscas?

Te vas al almacén y lo comunicas, en caso de que no haya nadie y no tienes acceso permitido al almacén recurre al encargado del almacén, caso de que sea fuera de horario y ya no esté, se lo comunicas a tu responsable directo y en ningún caso trabajes sin los EPI's necesarios.

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

TODAS LAS TRABAJADORAS DEBEN SOLICITAR JUSTIFICANTE A LA MESA ELECTORAL

Mas información en:

<http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/2016/06/24/elecciones-2016%e2%80%8f/>

*** Haznos llegar tus sugerencias para mejorar el contenido de esta guía en futuras ediciones.**

FINIQUITO

El finiquito es el reconocimiento de la extinción de la relación laboral. Tiene carácter liberatorio para la empresa ya que en él, por su propia concepción, la trabajadora reconoce que no queda ninguna deuda o reclamación pendiente como consecuencia de la relación laboral anterior.

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

Por ello, es importante exigir la presencia de una representante legal de las trabajadoras (en empresas con representación sindical) o al menos firmar como no conforme si tienes la más mínima disconformidad con las cantidades reflejadas o con el despido en sí mismo. La actuación a seguir, de una manera esquemática, sería más o menos así:

- Revisar las cuentas que te presenten.

- Solicitar la presencia de una representante legal de las trabajadoras.

- **Firmar como No conforme y poner la FECHA.**

- Solicitar copia del finiquito.

• **Acudir a la Asesoría Jurídica de CGT-LKN.**

Tf: 944169540

Debemos tener la tranquilidad de que, aunque tu negativa a firmar signifique la no percepción inmediata de lo que la empresa te adeude, no puede significar EN NINGÚN CASO que vayas a perder las cantidades a las que se tenga derecho, ya que puedes reclamarlas judicialmente.

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

La legislación laboral prevé que las representantes de las trabajadoras estarán presentes, a petición de estas, en el acto de la firma de finiquitos.

Puede ocurrir que en el caso de tener una sentencia favorable (despido improcedente), la empresa puede dar la sentencia por no recibida y te tocará recordarles formalmente tu deseo de reincorporarte o percibir la indemnización correspondiente. Aún así puede que al final tengas que pedir la Ejecución de Sentencia: no dejes pasar más de 20 días desde la notificación de la sentencia para solicitarla en el juzgado

DESEMPLEO

Me han despedido y he reclamado contra el despido porque no estoy de acuerdo. ¿Puedo solicitar la prestación por desempleo (el paro)?

Sí. El despido, por sí mismo, constituye situación legal de desempleo y con la comunicación de despido puedes solicitar la prestación. Una vez se resuelva la reclamación contra el despido, LANBIDE procederá, si es necesario, a modificar la resolución de la prestación de desempleo, en función de la calificación del despido (procedente o improcedente) y de que haya o no salarios de tramitación.

EL ABONO DE LA PRESTACIÓN ECONOMICA

¿Cuál es la fecha de inicio de la prestación? ¿Cuándo se empieza a cobrar?

En caso de que se reúnan

los requisitos para acceder a una prestación por desempleo, la fecha de inicio será del día siguiente a la que se produzca la situación legal de desempleo, siempre y cuando se presente la solicitud en los quince días hábiles siguientes.

Si en el momento de producirse la extinción de su contrato, la trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal o maternidad, la fecha de efectos económicos de la prestación por desempleo será la del día siguiente de la finalización de dicha situación, siempre que reúna los requisitos establecidos para el acceso al derecho.

Si en la fecha de la extinción de la relación laboral la trabajadora tuviera pendientes de disfrutar periodos de vacaciones reglamentarias, el derecho a la prestación nacerá al día siguiente de la finalización de dicho periodo vacacional, es decir, que si no has disfrutado las vacaciones deberás de cogérlas y después se empieza a cobrar y las vacaciones se consideran como cotizado para calcular la duración del paro.

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

He trabajado menos de 360 días. ¿A qué prestación por desempleo tendría derecho?

Para determinar a qué prestación podría tener derecho se computan los días que has trabajado y cotizado por desempleo en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, excepto los que hayan sido tenidos en cuenta para determinar una prestación por desempleo anterior.

Si en esos seis años has trabajado menos de 360 días, podría tener derecho, si cumple el resto de requisitos, a un subsidio por desempleo cuya duración depende del número de días trabajados y de si tienes o no responsabilidades familiares (el mínimo de tiempo trabajado será de tres meses si tiene responsabilidades familiares y de seis, en caso contrario).

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



GENERALIDADES BASICAS DEL DIA A DIA

Disfrute de horas:

Con carácter general el o la trabajador/a que disponga de horas de libre disposición podrá disfrutarlas siempre que lo comunique con suficiente antelación.

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

Horario Botiquín: En caso de urgencias de 08:00 a 17:30h de lunes a jueves, viernes de 08:00 a 14:00h.

Horario de consulta médica: De lunes a jueves de 8:30 a 9:30 y de 15h a 16h. Los Viernes de 8:30 a 9:30h.

Extensión de teléfono: 15333.

Si vas a faltar al trabajo por cualquier motivo comunicalo a la empresa ya sea a tu responsable, a personal o a l@s guardas si es fin de semana. Teléfono: 944 507 000

Compartir coche: Te aconsejamos que si puedes compartas coche para venir al kurro, ganarás en salud.

Guantes: Debes deshacerte de los guantes en cuanto tengan algún defecto echándolos a los Big-Bag para su correcto tratamiento.

Saca el número de guantes que necesites de la máquina y si esta está vacía, diselo a tu responsable.

12h de descanso entre jornadas: No te pueden obligar a trabajar si entre jornada y jornada no han pasado 12h. Tiempo estipulado en el Estatuto de l@s trabajadora@s como el necesario para que puedas ejercer tus funciones en unas condiciones saludables. No lo consientas.

NOMINA Y PAGAS:

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

La nómina se cobra normalmente el día 5 del mes siguiente por domiciliación bancaria. Cada mes se coloca una nota en los tablones de anuncio indicando la fecha de ingreso de las nóminas que se repartirán en el Departamento de Personal o buzonearán en las taquillas o por email si lo solicitas.

En la nómina se detallan los siguientes conceptos (en caso que correspondan):



NOTA: Los datos económicos marcados con dos asteriscos(**) corresponden a 2015 con el convenio 2015-2017 y al Nivel 2 del sistema de categorías HAY (Técnico especialista I).

1. **Sueldo (Salario Base),** concepto al que se le aplica subida salarial: 30 o 31 días x precio/día. ****Precio día: 53'87€.**

2. **Carencia de Incentivo:** Se trata de un incentivo fijo: 30 o 31 días x 15% precio día. ****Precio día: 8'08€.**

3. **Antigüedad:** Se pagan los quinquenios, contando desde la fecha de alta en la empresa, independientemente de que el tipo de contrato haya cambiado (ei: eventual, indefinido). Se

cobra desde el mes siguiente a haber cumplido el quinquenio. (nº de días del mes x antigüedad)/5 años.

****Precio día con un quinquenio: 1'3332€.**

****Precio día con dos quinquenios: 2'6664€.**

8. **Plus relevo:** Concepto variable al que le afecta la subida salarial anual y que se computa en nómina del 16 del mes anterior al 15 del que corresponde la nómina entregada. Artículo 36.

****Precio día: 3'80€.**

10. **Plus nocturno:** 42% del sueldo o salario base por noche trabajada. Será por trabajo realizado de 22:00 a 6:00 Se cobra del 16 al 15 de cada mes.

14. **Prima producción** Es un concepto al que se le aplica subida salarial sobre una cantidad fija. Artículo 36. ****66€ por día trabajado.**

35. **Plus 4º Relevo:** 20% del sueldo o salario entre 8h, por el número de horas trabajadas a 4º relevo. Se cobra del 16 al 15 del mes.

36. **Plus calendario 5º turno:** 30% del sueldo entre 8, por el número de horas trabajadas a 5º relevo. Se cobra del 16 al 15.

800. **Descuento comedor:** Se descuenta ****2,76 €** por cada comida. Se utiliza la tarjeta de fichar para acceder y luego se te descuenta en nómina del 16 al 15.

900, 901, 902, 903: **Descuentos generales de Seguridad Social I.R.P.F.***

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

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

Pagas Extras:

Tod@s l@s trabajadora@s de Gestamp Bizkaia recibimos 2 pagas extras y una prima por Objetivos. Son cantidades en bruto.

-La prima por objetivos se pagará el 15 de Mayo. La de 2016 será de 1269,78€ y la del 2017 de 1469,78€.

-Las pagas deben ser efectivas en estas fechas: **15 Julio y 22 de Diciembre**

por un importe de 30 días según la fórmula siguiente:

Sueldo día + carencia incentivo + Plus profesional + Antigüedad x 30 días (+Plus relevo x 20 días).

Los conceptos en negrita se añaden si trabajas a relevos.

Paga de vacaciones: Resulta de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo día+ carencia de incentivo+antigüedad+ plus profesional (si es tu caso)+ media anual de los meses de enero a julio.

Ejemplo:

- Base de cotización con prorrateo de pagas extras 1400. €/mes
- Base reguladora diaria 1400/30 (días abril) = 46,6 €



NOMINA



Empresa Gestamp Bizkaia		Trabajadora	
Domicilio PG/POLIGONO INDUSTRIAL LEBARIO		Centro trabajo BIZKAIA	Categoría profesional T.Esp.FP II
Polización 48220-Abadiño	Puesto trabajo	Antigüedad en la empresa 02-10-2000	C. trabajo 935
Código BIZ	CCC	CIF 666	Nº afiliación a la Seguridad Social 01-05 31-05-2016

I. Devengos 1. Percepciones sujetas a cotización

Código	Concepto	Precio	Cantidad	Deducciones	Devengos
1000	SUELDO	53,8700	31,00		1.669,97
1010	CARENCIA INCENTIVO	8,0805	31,00		250,50
1020	ANTIGÜEDAD	3,9996	31,00		123,99
2010	PLUS RELEVÓ	3,8000	15,00		57,00
2030	PRIMA PRODUCCION	9,6600	15,00		144,90
2040	PLUS NOCTURNO	22,6254	5,00		113,13
2050	PLUS 4º TURNO	1,3468	248,00		333,99
3090	COMEDOR	2,7600	7,00	19,32	
3160	DTO. LAV.			2,59	
8000					
8010	Cot./Trib. Cesta Nav	9,3200			
8020	Cot.Seg.Colec.Acc.	3,9301			
8030	Cot.Seg.Vida	5,7553			
8050	Cot.Comedores	26,1100			
8060	Cot. Ropa	11,0440			
8070	Cot. Prorratio Relev	15,0566			

NCS - Índice no sujeto a cotización

2. Percepciones no salariales excluidas de cotización

Indemnizaciones o pagados	Días	Prestac. por IT	Importe	Días	Prestac. por AT y EP	Importe	Otras contingencias
---------------------------	------	-----------------	---------	------	----------------------	---------	---------------------

II. Determinación de las bases de cotización en el Régimen general de la Seguridad Social

Remuneración total	Prorata pagas extras	Total	Grupo	Contrato
2.764,70	442,71	3.207,41	9	100

III. Deducciones Aportación del trabajador

Bases	Contingencias comunes	Contingencias FPP y FP	Horas extras estructurales	IRPF	Otras deducciones	B. Total a deducir	A. Total Devengado
%	3207,41	3207,41		2.702,80		631,00	2.693,48
%	4,70	1,65		15,00			
Reten.	150,75	52,92		405,42			

Aportación de la empresa

Aport.	756,95	202,06	0,00	0,00
%	23,60	6,30		

2.062,48



A. Base IRPF 10.820,58
A. Ret. IRPF 1.444,53
A. Ret. SS 868,10

Ingresado en:

*****3062

Recibi.

Fecha de pago

2016eko ekainak 03

La Mutua me ha pedido que le lleve los informes y resultados de las pruebas médicas que tengo, ¿lo tengo que hacer?

No estamos obligados. Voluntariamente, podemos llevarlos si con eso conseguimos acelerar el proceso de pruebas complementarias. Por otro lado los médicos de la Mutua pueden pedirlo a los médicos de cabecera.

¿Qué hago si me proponen adelantar una intervención quirúrgica que en la Seguridad Social tardarán en poder hacerme?

La Mutua no puede llevar a cabo nada que no tenga nuestra aceptación, y una intervención quirúrgica no es diferente. Es más, para llevarla a cabo, aparte de nuestra autorización, necesitará la de la S.S.

¿Puede darnos el alta la Mutua, cuando estamos de baja por la S.S.?

NO. Solo puede elaborar una propuesta de alta a la Inspección médica, y será este quien tome la decisión.

El alta de la Inspección Médica, Instituto es de efecto inmediato, eso quiere decir que al día siguiente nos tenemos que reincorporar a nuestro trabajo.

En este caso podemos, impugnar el alta ante la Dirección Provincial del INSS en un plazo de 5 días.

INDEMNIZACIONES POR CORTES EN EL TRABAJO

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

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

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

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

Las tablas evalúan las cuantías de las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante causadas por un accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Estas van desde la pérdida de cualquier órgano, extremidades, hasta la reducción de movilidad de cualquiera articulación o cualquier cicatriz (desde 450€ hasta 1780€).

¿Cómo se reclama?

1º Si la trabajadora accidentada es atendida en la mutua tras el

accidente, esta hará un informe de la cura que adjuntará en el expediente del/la trabajadora.

2º La mutua debe realizar la solicitud de valoración de secuelas a petición de la propia trabajadora portadora de la secuela. La mutua debe hacer la solicitud de "valoración por baremo" (de la secuela) a la seguridad social adjuntando el expediente que posee del accidentado. Para ello, la trabajadora solicitará a la mutua que inicie dicho procedimiento y aunque la mutua pretenda disuadir a la trabajadora de hacerlo, por la razón anteriormente mencionada, se ha de insistir pues es un derecho generado por la existencia misma de la secuela.

3º La mutua trasladará dicho expediente a la dirección provincial del instituto nacional de la seguridad social (INSS) que esta en Gran Vía, 89, 1º Bilbao Telf: 944284500.

4º Desde el INSS citan telefónicamente a la trabajadora para que acuda a revisión médica a la dirección mencionada para verificar la secuela y trasladarlo al "equipo de valoración de incapacidades" de la seguridad social.

5º Este trasladará su valoración a la dirección provincial que emite una resolución en la que determina el baremo reconocido



y la prestación económica asociada. Esta resolución es remitida a la mutua pagadora y la trabajadora beneficiaria@.

6º Si ambas partes están de acuerdo la mutua solicitará un número de cuenta bancaria al trabajador/a para realizar el ingreso de la indemnización.

Si la trabajadora no fue atendida por la mutua tras el accidente, caso poco frecuente, para iniciar dicho procedimiento de valoración de secuelas debe solicitarlo directamente en el centro de contacto* del INSS que le corresponda (por ejemplo en Durango c/Francisco Ibarra, 4, Tlf: 946814958) rellenando el formulario de solicitud "incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes" entregándolo y adjuntando el parte de accidente correspondiente.

Una vez realizado este paso la solicitud de valoración de secuelas seguirá su curso desde el punto 4º de los enumerados anteriormente salándonos la intervención de la mutua por no conocer la existencia del accidente.

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

Para consultas o trámites ponte en contacto con CGT-LKN:



gestamp@cgt-lkn.org



717 716 451



MUTUAS

La mutua que tenemos es **Mutua Vizcaya Industrial (Mutualia)**. Esta en: Centro asistencial de Iurreta, calle Bidabarra 17-19.

Accidente laboral o enfermedad profesional.

La mutua se hará cargo de la prestación de servicios médicos y farmacéuticos, pudiendo dar de alta por estas contingencias.

Cuando estás de baja por accidente laboral, la mutua se hará cargo de la prestación económica por Incapacidad Temporal (IT) desde el primer día durante un periodo de 12 meses, prorrogables otros 6 más.

Cuando se produce un accidente laboral que suponga la ausencia del trabajo como mínimo de un día, la empresa debe rellenar el volante de asistencia a la mutua para ser atendido@ y si esta nos deniega la atención nos dirigiremos a la INSS.

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

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

1. Solicitar y rellenar la hoja de reclamaciones en la mutua detallando los hechos y todas las explicaciones necesarias. Una copia te la tienes que guardar.
2. Acudir a la médica de la Seguridad Social para solicitar la baja por contingencias comunes, explicando todo lo ocurrido con la mutua.
3. Ponerse en contacto con CGT-LKN.

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

1. Rellenar la hoja de reclamaciones de la mutua y ponerse en contacto con CGT-LKN para informar de los hechos, con el fin de intentar contactar con la mutua y solicitar que recapite en su decisión, así como preparar una posible demanda.

2. Notificar la disconformidad con el alta ante la Inspección para ello tienes 4 días.

3. Si todavía estamos enferm@s ir a la médica de cabecera para solicitar la baja y acto seguido reclamar ante la inspección médica.

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

La mutua te da el alta, pero mantiene la rehabilitación.

1. Si nuestro estado de salud no nos permite realizar nuestro trabajo se debe solicitar de nuevo la baja.

La rehabilitación, en este caso, debe de hacerse en horas de trabajo y se debe comunicar al servicio de prevención.

¿Quién me pagará ?

Por accidente laboral o enfermedad profesional: Mientras estamos en activo, la empresa se encarga de pagarnos mediante pago delegado que después le abonará la Seguridad Social.

Si se acaba el contrato, nos pagará la Mutua por pago directo hasta

que nos den el alta médica. Después pasaremos a cobrar el paro del INEM.

Por enfermedad común o accidente no laboral:

Mientras estemos en activo la empresa.

Si se acaba el contrato, nos pagará la Mutua por pago directo hasta que nos den el alta médica. Después pasaremos a cobrar del INEM el paro si aún nos queda.

¿Quién se hace cargo de los gastos de desplazamiento para ir a pruebas, rehabilitación o visitas, ?

La Mutua se tiene que hacer cargo de esos gastos, pero tendrán que ir avalados por una facultativa que nos atienda y que justifique estos desplazamientos. Dependiendo de la gravedad de nuestra situación médica, la Mutua misma puede facilitarnos un medio de transporte (taxi).

¿Cuándo comenzaré a cobrar la prestación económica?

En caso de accidente laboral comenzaremos a cobrar desde el día siguiente del accidente, ya que el día del accidente lo tenemos que cobrar como día trabajado, aunque el accidente se produzca a primera hora.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral: Desde el cuarto día de la emisión del comunicado de baja de la médica de cabecera.

¿Qué pasa si estoy de baja por accidente laboral y finaliza mi contrato de trabajo?

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

¿Qué hago si la Mutua, después de tenerme unos días de baja, me deriva a la o el médico de la Seguridad Social y no estoy de acuerdo?

En primer lugar, la médica de la Mutua nos tiene que dar un informe donde explique las razones que tiene para derivarnos a la Seguridad Social, con este informe iremos a la médica de cabecera y le explicaremos los motivos por los que consideramos un accidente o una enfermedad laboral y no común.

Si la médica de cabecera también entiende que lo que nos pasa es derivado del trabajo, tendrá que activar la instrucción que determinará si es accidente laboral o no.

¿Puedo negarme a ir a la Mutua?

Puedes hacerlo si quieres, pero la ley permite a las Mutuas que si una trabajadora no acude cuando es convocad@, puede activar el alta administrativa.

¿Qué quiere decir esto? La trabajadora está de baja médica (por la médica de cabecera), pero le deja de pagar el subsidio económico, por tanto, al final de mes la empresa nos dirá que no tenemos nada a cobrar.

Por eso, si la Mutua nos convoca, siempre por escrito, no nos queda más remedio que ir si no tenemos ninguna justificación.

Resumen PERMISOS RETRIBUIDOS Más destacados

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

L@'s trabajadorxs tendrán derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación por las siguientes causas:

Caso de **fallecimiento** de cónyuge o pareja de hecho, hij@'s: 6 días naturales, y de padre, madre, herman@s, niet@s o abuel@s naturales o polític@s: 4 días naturales.

Caso de **hospitalización** o caso de hospitalización con intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

-Del cónyuge o pareja de hecho: 3 días naturales.

-De hij@s, padre, madre, herman@s, abuel@s y niet@s consanguine@s o polític@s: 2 días naturales.

Manteniéndose el criterio establecido en este apartado (días naturales), en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización el derecho de disfrute de los días de licencia tendrá que seguir dándose el hecho causante durante los días de licencia.

Esta licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante y se sustituyan días laborales por días laborales (nunca se podrá escalar la licencia que caiga en día festivo por calendario).

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

Asistencia a urgencias de cónyuge o pareja de hecho, hij@s, padre y madre consanguine@s, si la estancia fuera de horario laboral supera las 4 horas tienes derecho a disfrutar media jornada laboral al día siguiente.

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

Ac acompañamiento a intervención quirúrgica que no precise reposo domiciliario cuyo ingreso sea inferior a

24 horas de cónyuge o pareja de hecho, hij@'s, madre y padre consanguine@s.

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

En caso de matrimonio de padre, madre, hij@s, herman@s naturales o polític@s: 1 día natural.

En caso de **nacimiento de hij@s** o adopción: 4 días de trabajo efectivo según calendario de trabajo.

En caso de parto por cesárea 6 días de trabajo efectivo. Según calendario de trabajo.

En caso de **complicaciones posteriores al parto**, que precise que el o la recién nacido@ permanezca hospitalizad@ durante un período superior al de la licencia correspondiente de nacimiento de hij@s, y siempre que se justifique, se ampliará la licencia 3 días laborales de trabajo efectivo según calendario de trabajo.

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

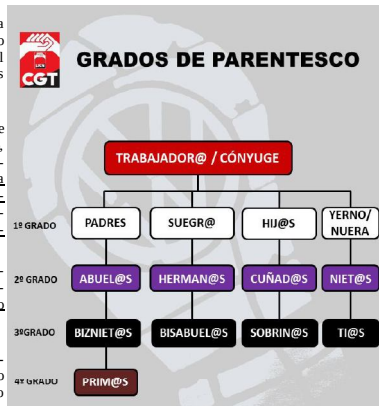
En los **casos de nacimientos** de hij@s **prematuro@s** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizad@s a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, no retribuidas.

En caso de **matrimonio o parejas de hecho**: tienes derecho a 17 días naturales, independientemente de las vacaciones.

En el caso de acumularlos el día se deberá avisar expresamente.

Tienes todos los permisos en:

<http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/convenio/permisos-retribuidos/>



Documento Nacional de Identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

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

Médico de cabecera: tiempo necesario para consulta médica (16 horas anuales incluyendo aquí las horas de acompañamiento familiar de padres e hijas consanguíneas).

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

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

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

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

Permisos para exámenes.

Tienes derecho al tiempo necesario para ir a exámenes, de forma no retribuida.

Deberás presentar por escrito ante la Dirección de la empresa, la solicitud del permiso donde se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

La empresa deberá responderte en un máximo de 15 días.

Justificantes y documentación.

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

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

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

***Nota:** Los días naturales son los días reales, es decir incluyen los sábados, domingo y festivos.

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



o descárgate la **aplicación** desde **Google Play**

Probablemente TU CONTRATO sea

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

En el contrato hay que especificar claramente la causa que lo motiva. Si la trabajadora es destinado a realizar permanentes y ordinarias de la empresa, dicho contrato se transforma en indefinido.

Su duración máxima es de 6 meses, en un periodo de 12 meses contados a partir del momento en que se produzca la causa que produzca la contratación.

Por convenio del sector se puede pactar una duración mayor dentro de un periodo máximo, que no podrá exceder en ningún caso de 18 meses, sin superar 3/4 del periodo de referencia establecido, ni como máximo 12 meses.

En el caso de que un mismo trabajador tenga dos o más contratos de obra o servicio determinado que acumulen 24 meses (consecutivos o no) de un periodo de 30, para la misma empresa o varias del grupo, pasarán a indefinidas.

Si el contrato tiene una duración inferior a 6 meses, éste podrá ser prorrogado una sola vez y hasta la duración máxima permitida.

En el supuesto de que finalice el contrato y la trabajadora sigue prestando sus servicios, el contrato pasa a indefinido.

Tiene una indemnización de 8 días por año.



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

¿QUE DESPIDO ES IMPROCEDENTE?

¿SI DENUNCIO EL DESPIDO CUANDO PODRÉ COBRAR EL PARO?

Todas las respuestas en:

<http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/preguntas-frecuentes/tu-contrato>



SALUD LABORAL

En Estampaciones Bizkaia ya ha habido varios accidentes de gravedad. Sé consecuente v responsable de lo que haces v cuida que tu compañer@ haga lo mismo.

En trabajos manuales como los que en general hacemos en estampaciones **es muy importante que cuides las posturas**, favorezcas que tu cuerpo no acabe como una uva pasa y si te parece sigue estos consejos:

-No debes mantener durante mucho tiempo la misma postura, ya sea estando de pie o sentado@. Cambia la posición del cuerpo y efectúa movimientos suaves de estiramientos musculares.

-Deben realizarse pausas (nos corresponden 3 pausas o descansos cada dos horas si trabajas a relevos).

-Las personas cuyas ocupaciones les exige permanecer sentado@s durante muchas horas, deben levantarse cada cierto tiempo y realizar unos sencillos ejercicios de relajación y gimnástica compensatoria.

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

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

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

Para más información:

<http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/gestamp/category/salud-laboral>



siona.

COMUNICACIÓN CON EL SERVICIO MEDICO

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

Se deben limitar los comentarios sobre aficiones deportivas o Hoobys y similares, con el fin de no crear confusiones perjudiciales para tod@s sobre el origen de las patologías.

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

LA BAJA

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

Según nuestro convenio de empresa (artículo 27) se puede llegar a cobrar hasta el 100% del salario según tabla.

Absentismo menor o igual al 2%, se cobra 100% de:

El porcentaje a cobrar se obtiene de la base de cotización

Absentismo entre el 2% y el 3%, se cobra el 90% de:

del mes anterior entre los días trabajados del mismo.

Absentismo entre el 3% y el 5%, 80% de:

de aquí se obtiene la base diaria que se multiplica por los

Absentismo superior al 5% según legislación.

días de baja, a esto se le resta lo cobrado por conceptos

De baja v por fin a esta cifra se le aplica el % de

Absentismo que por desgracia no aparece en nómina

LEGISLACION

Para enfermedad común y accidente no laboral, la prestación se calcula aplicando sobre la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja, los siguientes porcentajes:

La 1ª baja del año no se cobra el primer día, el segundo y tercer día se cobra la mitad de la base reguladora del mes anterior. En la 2ª Baja del año no se cobran los tres primeros días.

del día 4 al 1560% a cargo de la empresa.
del día 16 al 2060% a cargo de la Seg. Social.
del día 21 en adelante75% a cargo de la Seg. Social.

¿Qué hacer si coges la baja?

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

El parte que te entregará la o el médico de cabecera lo debes entregar en el departamento de personal en un **plazo máximo de 3 días desde su expedición**. En caso de que no puedas entregarlo personalmente también lo puede entregar una@ compañer@, un familiar o mandarlo por email: rrhhbizkaia@gestamp.com

Recuerda la importancia de entregarlos en papel cuando te reincorpores.

¿Qué hacer al recibir el alta?

Debes **Empezar a trabajar al día siguiente** de la fecha de alta y al igual que los partes de baja, el día de alta deberás **entregar en el Dpto. de Personal**.

Cuando se trata de un accidente o enfermedad que no tiene causa laboral.

La mutua en Gestamp Bizkaia **NO ESTA AUTORIZADA** para gestionar la prestación económica. Pero en otras empresas puede que si lo tengan contratado, en este caso consúltalo o mira en la web: www.cgt-lkn.org/estampa/guideautodefensadelasmutuas.pdf