

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Fihí Forging Industry, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (201042520120020 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko ekainaren 22an enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko uztailaren 8an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2020ko uztailaren 22an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzak honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko uztailaren 23a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (3790)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Fihí Forging Industry, S.L. (código 201042520120020).

ANTECEDENTES

Primero. El día 22 de junio de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 8 de julio de 2020 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 22 de julio de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos 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 el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 23 de julio de 2020.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (3790)

Fihi Forging Industry, S.L. Enpresa-Hitzarmena. 2020-2022

1. Lurralde-eremua, eremu funtzionala, langileak.

Enpresa hitzarmen hau nahitaez bete beharko da Fihi Forging Industry, S.L.n, eta bertako langile guztiei aplikatuko zaie.

2. Indarraldia eta iraupena.

Enpresa hitzarmen honek hiru urteko indarraldia izanen du, 2020ko urtarrilaren 1ean hartuko du indarra eta 2022ko abenduaren 31n bukatuko da.

Bi aldeek erabaki dute negoziazioak enpresa hitzarmen honen indarraldia bukatu baino bi hilabete lehenago hastea. Itundutako iraupena bukatutakoan, besterik gabe iragarriko da 2022ko azaroaren 1etik aurrera. Itundutako iraupena bukatu ondoren, eta beste hitzarmen batean akordiorik lortzen ez den bitartean, enpresaren hitzarmen honen aplikazioari eutsiko zaio, bere horretan, 2024ko ekainaren 30era arte.

3. Lanaldia.

Enpresa hitzarmen honen indarraldi osorako urteko lanaldia, edozein dela ere lanaldia: lanaldi zatitua, jarraitua edo errebokoa, benetako 1.697 ordukoa izanen da.

4. Soldata igoera.

Urteko soldata gordina enpresako langile bakoitzaren oinarritzko soldataren, pizgarriaren eta antzinatasunaren batura da.

— 2020rako soldata igoera.

2020. urterako, soldata-igoera finkagarria aplikatuko da, 2019. urteko KPla + % 0,5, hau da, 2019/12/31n dagoen plantillako urteko soldata gordin orokorraren % 1,3, gutxienez urtebeteko antzinatasunarekin. Horren emaitza linealki zatituko da langileen artean, eta 2020an banakako soldata-igoera izango du.

— 2021rako soldata igoera.

2021. urterako, soldata-igoera finkagarria aplikatuko da, hau da, 2020. urteko KPla + 2020/12/31n dagoen enpresako plantillako urteko soldata gordin orokorraren % 0,7. Horren emaitza linealki zatituko da langileen artean, eta 2021ean urteko banakako soldata-igoera emango du.

— 2022rako soldata igoera.

2022. urterako, soldata-igoera finkagarria aplikatuko da, hau da, 2021. urteko KPla + 21/12/31n dagoen enpresako plantillako urteko soldata gordin orokorraren % 0,7. Horren emaitza linealki zatituko da langileen artean, eta 2022an urteko banakako soldata-igoera izango da.

Nolanahi ere, 2021 eta 2022 urteetarako % 1eko gehikuntza bermatzen da, kontsolidagarria.

Era berean, 2021. eta 2022. urteetarako, aurreko urteko KPlaren eta hitzarmen honetan itundutako portzentaje gehigarriaren arteko igoera ez da % 2tik gorakoa izango. Hala ere, erreferentziako KPla % 2tik gorakoa bada, dagokion KPla aplikatuko da.

4.1. Gutxieneko prezioa aparteko orduak

Hitzarmen kolektibo honen indarraldian aparteko orduak egin behar badira, gutxieneko prezio hauek ezarri dira, hiru urterako indarra izanen dutenak:

- 1.mailako ofiziala: 24 € orduko soldata gordina.
- 2.mailako ofiziala: 23 € orduko soldata gordina.
- 3.mailako ofiziala: 22 € orduko soldata gordina.
- Peoia: 22 € orduko soldata gordina.

Convenio de Empresa Fihi Forging Industry, S.L. 2020-2022

1. Ámbito territorial, funcional, personal.

El presente Convenio de Empresa será de obligada observancia en Fihi Forging Industry, S.L y será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del mismo.

2. Vigencia y duración.

El presente Convenio de Empresa tendrá una vigencia de tres años, entrará en vigor el 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Ambas partes acuerdan dar comienzo a las futuras negociaciones dos meses antes de que finalice la vigencia de este Convenio de Empresa. Una vez finalizada la duración pactada quedará automáticamente denunciada a partir del 1 de noviembre del año 2022. Una vez finalizada la duración pactada, y mientras no se alcanzase acuerdo en uno nuevo, se mantendrá la aplicación de este Convenio de Empresa en sus propios términos hasta el 30 de junio de 2024.

3. Jornada laboral.

La jornada anual para toda la vigencia del presente Convenio de Empresa, sea cual sea el régimen de jornada laboral: partida, continuada o a relevos, será de 1.697 horas de trabajo efectivo.

4. Subida salarial.

Se entiende como salario bruto anual, la suma del salario base, incentivo y antigüedad que tiene cada trabajador de la empresa.

— Incremento salarial para el año 2020.

Para el año 2020 se aplicará un incremento salarial consolidable equivalente al IPC del año 2019 + 0,5 %, es decir el 1,3 % del salario Bruto anual global de la plantilla existente a 31.12.2019 con una antigüedad de al menos 1 año, y cuyo importe resultante se dividirá linealmente entre los trabajadores y arrojará la cantidad de incremento salarial individual en 2020.

— Incremento salarial para el año 2021.

Para el año 2021, se aplicará un incremento salarial, consolidable, equivalente al IPC del año 2020 + 0,7 % del Salario Bruto Anual global de la plantilla de la empresa existente a 31.12.2020, cuyo importe resultante se dividirá linealmente entre los trabajadores y arrojará la cantidad de incremento salarial individual anual en 2021.

— Incremento salarial para el año 2022.

Para el año 2022, se aplicará un incremento salarial consolidable equivalente al IPC del año 2021 + 0,7 % del Salario Bruto Anual global de la plantilla de la empresa existente a 31.12.2021, cuyo importe resultante se dividirá linealmente entre los trabajadores y arrojará la cantidad de incremento salarial individual anual en 2022.

En cualquier caso, para los años 2021 y 2022 se garantiza el incremento del 1 %, consolidable.

Asimismo, para los años 2021 y 2022, el incremento, entre el IPC del año anterior más el porcentaje adicional pactado en este convenio, no podrá superar el 2 %, no obstante, si el IPC de referencia es superior al 2 %, se aplicará el IPC que corresponda.

4.1. Precio mínimo hora extra.

En caso de ser necesario que se realicen horas extraordinarias durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa, se establecen los siguientes precios mínimos que tendrán vigencia para los tres años:

- Oficial de 1.ª: 24 € brutos hora.
- Oficial de 2.ª: 23 € brutos hora.
- Oficial de 3.ª: 22 € brutos hora.
- Peón: 22 € brutos hora.

Zeharkako langileak: 22€ orduko soldata gordina.

Prezio horiek 2020ko ekainaren 1etik aurrera aplikatuko dira.

4.2. Plusak.

Txanda-plusa: txandakako lanaldiagatik atsedena 6 € gordin ordainduz konpentsatuko da lan egindako egun bakoitzeko –astelehenetik ostiralera–, eta makinetan lan egiten duten langileek ogitartekoa jateko konpromisoa hartuko dute, produkzioan etenik gabe martxan edukita.

2022. urterako, plus hori 6,50 € gordinetara izango da lan egindako egun bakoitzeko –astelehenetik ostiralera–, eta aurreko atalean azaldutako baldintza berak mantenduko dira.

Gaueko lanaren plusa: 2020. urtean 16 € gordin ordainduko dira lan egindako gau bakoitzeko; 2021. urtean 17 € gordin lan egindako gau bakoitzeko eta 2022. urtean 18 € gordin lan egindako gau bakoitzeko.

Plus hori 2020ko urtarrilaren 1etik aurrera ordainduko da, atzeraeraginez.

4.3. Osagarriak.

Oporretako osagarria: aurreko urteko hamabi hilabeteetan ordaindutakoaren batez bestekoa kobratuko da, txanda plusa eta gaueko lanaren plusa kontzeptuan.

Asteburuko lanaren konpentsazioa astelehenetik igandera bitarteko kontratua duten langileentzat: lan-kontratuan ezarrita duten langileentzat, lanaldia astelehenetik igandera egingo dela, eta larunbatetan, igandeetan edo jaiegunetan lan egiten badute, ohiko soldataz gain, 53,40 € gordinetara konpentsazioa jasoko dute lan egindako larunbat bakoitzeko, eta 106,60 € gordinetara lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko.

5. Jantokia.

Enpresak konpromisoa hartzen du zuzeneko langileentzako jantokia egokitze 2020ko abenduaren 31rako.

6. Hitzarmenaren baldintzak ez aplikatzea eta aldatzea, eta desadostasunak konpontzeko prozedurak.

Enpresak ezin izanen du, inola ere, hitzarmen hau ez aplikatzeari heldu, artikulua honetan aipatzen den prozeduraren bidez. 82.3 ET; hala badagokio, hura mugaeguna iritsi baino lehen birnegoziatzen saiatu beharko da, beste bat lortzeko, edo artikulua aurreikusten duen hura berrikusteko aukera. 86.1 ET.

Bi alderdiek berariaz erabaki dute, nolanahi ere, desadostasunak konpontzeko erabiliko diren prozesuak Preco lanbide arteko akordioaren adiskidetzeko eta bitartekaritza izango direla.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi baterako ez aplikatu nahi badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolatetakoak edo ekoizpenekoak direla medio) eta langileen ordezkariarekin akordioa lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko prozedurak desadostasunak konpontzen ez badituzte, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa), desadostasuna ORPRICEi aurkezteko.

Langileei akordioz edo itun kolektiboz onartutako baldintzen funtsezko aldaketak, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolatetakoak edo ekoizpenekoak direla eta, edo langileek, ondorio kolektiboak buruzko enpresaburuak bere kabuz hartutako erabaki baten ondorioz, lantokiko langile bati, batzuei edo guztiei eragiten dietenak, prozedura honi egokituko zaizkio:

a) Langileen ordezkariari aurretik jakinaraztea, eta alda-keta egiteko arrazoiak azaltzea.

b) Langileen legezko ordezkariarekin 15 eguneko kontsultaldia ezartzea.

Personal indirekto: 22 € brutos hora.

Estos precios se aplicarán a partir del día 1.º de junio de 2020.

4.2. Pluses.

El Plus de Relevó: El descanso por la jornada laboral a relevos, se compensará con el abono de 6 € brutos por día trabajado –de lunes a viernes–, comprometiéndose los trabajadores que prestan sus servicios en máquinas, a tomar el bocadillo manteniéndolos en marcha sin interrupción en la producción.

Para el año 2022 este plus pasará a ser de 6,50 € brutos por día trabajado –de lunes a viernes–, manteniendo las mismas condiciones descritas en el apartado anterior.

El Plus de Nocturnidad: durante el año 2020 se abonará a 16 € brutos por noche trabajada; durante el año 2021 se abonará a 17 € brutos por noche trabajada y durante el año 2022, se abonará a 18 € brutos por noche trabajada.

Este plus se abonará con efecto retroactivo desde el 1.º de enero de 2020.

4.3. Complementos.

Complemento vacaciones: se percibirá el promedio de lo abonado durante los doce meses del año natural anterior, en concepto de plus relevó y plus nocturnidad.

Compensación trabajo fin de semana para trabajadores con contrato de lunes a domingo: Para los trabajadores que tienen establecido en su contrato de trabajo, que la jornada laboral se realizará de lunes a domingo, y trabajen los sábados, domingos o festivos, además de su salario ordinario, percibirán una compensación de 53,40 € brutos por cada sábado trabajado y 106,60 € brutos por cada domingo o festivo trabajado.

5. Comedor.

La empresa se compromete a acondicionar un comedor para las trabajadoras y trabajadores Directos para el 31 de diciembre del 2020.

6. Inaplicación y modificaciones de las condiciones del convenio y procedimientos para solventar las discrepancias.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional Preco.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE.

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.

c) Epe horretan gehiengoaren adostasunik lortzen ez bada aldaketa horren beharri buruz, auzia Precoren bitartekotza- edo adiskidetze-prozeduraren mende jarriko da, eta ezin izango da arbitrajera bildu, batzordearen gehiengoak eta enpresak adostasunik ez badute.

d) Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresako zuzendaritzak planteatu ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboei ere aplikatuko zaie.

7. Lizentziak.

Lizentzia ordainduak 5. artikuluan ezarritakoaren arabera aplikatuko dira. Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoen 2010-2011 Hitzarmen Kolektiboaren 12. artikulua eta Langileen Estatutuen 37.3 atala, edo horren ordezkioak.

8. Aldi baterako ezintasuneko baje osagarria.

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz baje hartzen duten langileei enpresak % 100era arteko soldata gordin bermatzen die. Kontzeptu hauek barne hartzen ditu: langilearen oinarritzko soldata, antzinasuna eta pizgarria. Gainerako kontzeptuak edo soldata-plusak berariaz baztertzen dira.

Eritasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik (ABE) baje hartzen duten langileei enpresak soldata gordinaren % 100era arte osatuko die bajaren 16. egunetik. Kontzeptu hauek sartzen dira: langilearen oinarritzko soldata, antzinasuna eta pizgarria. Gainerako kontzeptuak edo lansari-plusak berariaz baztertuta daude.

Osagarri hori honela ordainduko da, 2020ko ekainaren 1etik aurrera.

Enpresak ohiko gertakizunen estaldurari eutsiko dio (gaixotasun arrunta eta lanekoa ez den istripua), eta sistema publikoan horrelako gertakizunen ondoriozko alteen eta baje osasun kontrola, estaldura hori Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen bidez (Lan Istripuen eta Lanbide Gaixotasunen Mutuak, Matep.s) gauzatu ahal izan gabe.

9. Erretiroa.

Abenduaren 7ko 20/2018 ED Legeak eskatzen duen adina duten eta erretiro partziala lortzeko baldintzak betetzen dituzten langileentzat, enpresak modalitate horren bidez erretiroa hartzeko aukera aztertze eta errazteko konpromisoa hartzen du.

10. Euskararen sustapena.

Fihitiki datorren eta langileei ematen zaien informazio guztia Euskaraz idatziko da.

11. Osasuna zaintzea, azterketa mediko orokorrak eta berriazkoak. (Aurreko ituneko 13. artikuluan bezala eta oraindik indarrean).

1) Orokorrak:

Nahitaez, urtero osasun azterketa egingen du enpresak. Osasun azterketa honetan, gerneru eta odol analisiak, audiometria, ikusmena, elektrokardiograma eta azterketa fisiko orokorra egingen dira. Soldaduran lan egiten duten langileek sei hilean behin berrikusiko dute.

2) Berriazkoak:

Enpresak, 31/1995 Legearen 22. artikulua langile guztiei bermatuko die beren osasun-egoera aldian-aldian zaintzea, lanpostuari dagozkion arriskuen arabera, enpresan egindako arriskuen ebaluazioaren arabera.

Hasiera batean, horretarako ezarritako osasun protokoloen bidez egingen da. Lanpostu baten arrisku-eraketarako arriskurik ez badago, kanpoko prebentzio zerbitzuaren eta laneko segurtasun

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento de mediación o conciliación del Preco, no pudiendo acogerse al arbitraje sin acuerdo entre la mayoría del comité y la empresa.

d) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movibilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

7. Licencias.

Las licencias retribuidas se aplicarán conforme a lo establecido en el art. 12 del vigente Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa para 2010-2011 y el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores o el que lo sustituya.

8. Complemento bajas IT.

Al personal que cause baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional (IT), la empresa le garantiza hasta el 100 % su salario bruto, estando comprendidos en éste los siguientes conceptos: salario base del trabajador, antigüedad e incentivo, quedando excluidos expresamente el resto de los conceptos o plus salariales.

Al personal que cause baja por enfermedad común o accidente no laboral (IT), la empresa le complementará desde el día 16 de la baja, hasta el 100 % de su salario bruto, estando comprendidos en éste los siguientes conceptos: salario base del trabajador, antigüedad e incentivo, quedando excluidos expresamente el resto de conceptos o plus salariales.

Este complemento se abonará de la forma descrita, a partir del 1.º de junio de 2020.

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 Matep.s).

9. Jubilación.

Para aquellos trabajadores que alcanzando la edad exigida por lo establecido en el RD Ley 20/2018, de 7 de diciembre, y reúnan los requisitos exigidos por la misma para acceder a la jubilación parcial, y lo soliciten, la empresa se compromete a analizar y facilitar la posibilidad de que accedan a la jubilación mediante esta modalidad.

10. Fomento del euskera.

Toda información que provenga de Fihi y que sea facilitada a los trabajadores se redactará también en euskera.

11. Vigilancia de la salud, reconocimientos médicos generales y específicos. (Igual que el art. 13 del pacto anterior y aún vigente).

1) Generales:

Con carácter obligatorio general, se efectuará una revisión médica anual a cargo de la empresa. Esta revisión médica consistirá en: análisis de orina y sangre, audiometría, vista, electrocardiograma y exploración física general. Para el personal que realiza su trabajo en soldadura, esta revisión será semestral.

2) Específicos:

La empresa, sobre lo establecido en el art. 22 de la Ley 31/1995, garantizará a todos sus empleados, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada en la empresa.

Inicialmente, el mismo se realizará a través de los protocolos sanitarios establecidos al efecto. En caso de que no existiesen los mismos para los riesgos de un puesto de trabajo, estos

sun eta osasun batzordean prebentzioko ordezkarien artean adostuko dira.

Analisien emaitzak banan-banan jakinaraziko zaizkie interresdunei, idatziz eta gutun-azal itxian.

Azterketa horiek lanorduetan bakarrik egingen dira.

12. *Kategoria aldaketa, balorazio pertsonalak.*

Eskabideak idatziz egin beharko dira eta modu koordinatu eta bateratuan aztertuko dira. Eskakerak aurkeztu diren sei hilabeteko naturala amaitu eta hurrengo hilabeteko lehen 20 egunean erantzungo dira.

Enpresak konpromisoa hartzen du 3 urtean behin langile bakoitzaren lanbide kategoria berrikusteko.

13. *Atal sindikalak.*

Enpresan, arlo honetan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2010-2011 urteetarako Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoaren 51. artikulua eta hurrengoak aplikatuko dira, edo horren ordezkioak.

14. *Berdintasuna.*

Enpresa-hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak Fihi Forging Industry, S.L.n gizonen eta emakumeen arteko berdintasun eraginkorraren aldeko neurriak negoziatzeko konpromisoa hartu dute. edo, hala, korrik bada, printzipio hori eraginkortasunez aplikatzeko egon daitezkeen oztipoak kentzea.

15. *Batzorde paritarioa.*

Hitzarmen kolektibo honen batzorde paritarioa eratu da, langileen ordezkariak eta enpresaren legezko ordezkariak osatua. Batzorde honen eginkizunak dira hitzarmen honen edukia interpretatzea, baita Legeak esleitzen dizkion beste gai batzuk ere. Batzordearen erabakiak adostasunez hartuko dira.

16. *Zuzenbide osagarria.*

Osagarri moduan eta itun honetan iragarri gabekoa, 2010-2011ko Gipuzkoako Foru Industria Siderometalurgiako hitzarmena aplikatuko da, legediaren gainontzekoa hartuko da kontuan.

2010-2011ko Gipuzkoako Industria Siderometalurgiaren konbenio probintzialaren jardueraren amaieraren aurrean, hau erreferentzia modua erabiliko da berritu arte.

Enpresa hitzarmen hau osorik aplikatuko dela hitzarmenaren indarraldian eta adostutako ultraaktibitate aldian.

serán consensuados entre el servicio de prevención ajeno y los delegados de prevención en el seno del Comité de seguridad y salud laboral.

El resultado de los análisis, se notificará personalmente a los interesados mediante comunicación escrita y en sobre cerrado.

Dichas revisiones se efectuarán única y exclusivamente en horas de trabajo.

12. *Cambio de categoría, valoraciones personales.*

Las solicitudes, que deberán ser efectuadas por escrito, serán estudiadas de forma coordinada y conjunta, siendo contestadas durante los 20 primeros días del mes siguiente al vencimiento del semestre natural en que hayan sido presentadas.

La empresa se compromete a revisar cada 3 años la categoría profesional de cada trabajador.

13. *Secciones sindicales.*

En la empresa, en esta materia, se aplicará lo que establecen el art. 51 y siguientes de lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Gipuzkoa para los años 2010-2011 o el que lo sustituya.

14. *Igualdad.*

Durante la vigencia de este convenio de Empresa, la dirección y el comité de empresa asumen el compromiso de negociar aquellas medidas que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en Fihi Forging Industry, S.L. o que, en caso de existir, eliminen las barreras que puedan existir para la efectiva aplicación de dicho principio.

15. *Comisión paritaria.*

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo compuesta por los Delegados de Personal y la representación legal de la empresa. Son funciones de esta comisión interpretar el contenido del presente convenio así como otras cuestiones que le sean atribuidas por la Ley. Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mutuo acuerdo.

16. *Derecho supletorio.*

Con carácter supletorio y en todo lo no previsto en este pacto, se aplicará el Convenio Provincial de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011, y en lo no recogido en este convenio, será de aplicación el resto de la legislación vigente.

En el supuesto de que el convenio provincial de Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011 perdiera su vigencia, seguiría aplicándose supletoriamente, siendo su referencia hasta que sea renovado por otro convenio provincial.

Que será de aplicación en su totalidad el presente convenio de empresa durante el periodo de su vigencia y periodo de ultraactividad acordada.