

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 ordezkaritza, Grupo Industrial Kempchen Comdiflex, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20103992012018 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko abenduaren 2an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko urtarrilaren 22an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-2015eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2020ko otsailaren 6an 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 hitzarmen kolektiboak 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 otsailaren 7a.—Juan Maria Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria. (792)

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 Grupo Industrial Kempchen Comdiflex, S.A. (código 20103992012018).

ANTECEDENTES

Primero. El día 2 diciembre de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 22 de enero 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 artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 6 de febrero 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 convenio colectivo 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 7 de febrero de 2020.—El delegado territorial en funciones, Juan Maria Esnaola Mendizabal. (792)

Kempchen Comdiflex SA industria taldearen 2020-2021-2022rako enpresa-hitzarmena.

HIZPAKETAK

Lehenengoa. Aplikazio-eremua.

Akordio honek Kempchen Comdiflex SA industria-taldeko langile guztiei, Langileen Estatutuaren aplikazio-eremuaren barruan daudenei, eragingo die.

Bigarrena. Indarraldia eta iraupena.

Itun honek 3 urteko indarraldia izango du, 2020ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arte, eta urtebetez luzatuko da isilbidez, alderdi batek ere ez badu suntsiarazten 3 hilabete lehenago.

Hirugarrena. Lanaldia.

Urteko lanaldia izango da:

– 2020: 1.716 ordu.

– 2021: 1.708 ordu.

– 2022: 1.700 ordu.

Hurrengo urteetan bere horretan utziko da, hitzarmen kolektiboan aldatu ezean.

Enpresaren edo langile baten interesa dela-eta ordutegia aldatu nahi izanez gero, alderdien artean adostuko da, langileen ordezkariaren partaidetzarekin.

Laugarrena. Baldintza ekonomikoak, aparteko haborokinak.

Hitzarmen honen indarraldirako, baldintza ekonomiko hauek ezartzen dira:

2020. urtea: KPI + % soldata gordinaren gaineko % 1eko igoera.

2021. urtea: KPI + % soldata gordinaren gaineko % 1eko igoera.

2022. urtea: KPI + soldata gordinaren gaineko % 7,2ko igoera (15. ordainsaria finkatzea).

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea izango dute: bata udakoa izango da eta uztailaren lehen hamabostaldian ordainduko da; bestea Gabonetakoa izango da eta abenduaren 21ean ordainduko da. Biak soldata errealeko 30 egunekoak izango dira.

Haborokinok ekoizlea enpresan egon den denboraren proportzioaren arabera ordainduko dira, bakoitza urteko 365 egunetan hainbanatuz.

Enpresak ekitaldi batean zergak aplikatu baino lehen 100.000 euroko edo gehiagoko mozkina lortzen badu jarduera arruntaren ondorioz, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aparteko haborokin bat, mozkin-haborokin izenekoa, jasotzeko eskubidea izango du: soldata errealeko 30 egunekoak izango da eta hurrengo urteko martxoaren lehen hamabostaldian ordainduko da.

Enpresak ekitaldi batean zergak aplikatu baino lehen 90.000 euroko edo gehiagoko mozkina lortzen badu jarduera arruntaren ondorioz, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aparteko haborokin bat, mozkin-haborokina izenekoa, jasotzeko eskubidea izango du: soldata errealeko 30 egunen % 90ekoa izango da eta hurrengo urteko martxoaren lehen hamabostaldian ordainduko da.

Enpresak ekitaldi batean zergak aplikatu baino lehen 80.000 euroko edo gehiagoko mozkina lortzen badu jarduera arruntaren ondorioz, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aparteko haborokin bat, mozkin-haborokina izenekoa, jasotzeko eskubidea izango du: soldata errealeko 30 egunen % 80koa izango da eta hurrengo urteko martxoaren lehen hamabostaldian ordainduko da.

Convenio de empresa de Grupo Industrial Kempchen Comdiflex, S.A. para el año 2020-2021-2022.

ESTIPULACIONES

Primera. Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo afectará a todos los trabajadores de Grupo Industrial Kempchen Comdiflex, S.A. que están dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Vigencia y duración.

El presente pacto tendrá una vigencia de 3 años, de 1 enero de 2020 a 31 de diciembre de 2022, siendo prorrogado tácitamente por un año si ninguna de las partes lo denuncia con 3 meses de antelación.

Tercera. Jornada.

La jornada anual será de:

– 2020: 1.716 horas.

– 2021: 1.708 horas.

– 2022: 1.700 horas.

En los años sucesivos se mantendrá la misma, salvo que se modifique en el Convenio Colectivo.

En los casos en que por interés de la empresa o de algún trabajador se desee modificar el horario, se acordará entre las partes con participación del Representante de los Trabajadores.

Cuarta. Condiciones económicas, gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes condiciones económicas para la vigencia del presente Convenio:

Año 2020: incremento del IPC + 1 % sobre el salario bruto.

Año 2021: incremento del IPC + 1 % sobre el salario bruto.

Año 2022: incremento del IPC + 7,2 % sobre el salario bruto (consolidar paga 15).

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una denominada de Verano, que se hará efectiva en la primera quincena de julio, y otra de Navidad, que se hará efectiva el 21 de diciembre, ambas de 30 días de salario real.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción del tiempo de permanencia del productor de la empresa, prorrateándose cada una de ellas en los 365 días del año.

En el caso de que le empresa obtuviese un beneficio derivados de la actividad ordinaria antes de impuestos igual o superior a 100.000 euros en un ejercicio, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria, denominada de Beneficios, consistente en 30 días de salario real, que se hará efectiva en la primera quincena de marzo del año siguiente.

En el caso de que le empresa obtuviese un beneficio derivados de la actividad ordinaria antes de impuestos igual o superior a 90.000 euros en un ejercicio, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria, denominada de Beneficios, consistente en el 90 % de 30 días de salario real, que se hará efectiva en la primera quincena de marzo del año siguiente.

En el caso de que le empresa obtuviese un beneficio derivados de la actividad ordinaria antes de impuestos igual o superior a 80.000 euros en un ejercicio, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria, denominada de Beneficios, consistente en el 80 % de 30 días de salario real, que se hará efectiva en la primera quincena de marzo del año siguiente.

Enpresak ekitaldi batean zergak aplikatu baino lehen 70.000 euroko edo gehiagoko mozkina lortzen badu jarduera arruntaren ondorioz, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aparteko haborokin bat, mozkin-haborokina izenekoa, jasotzeko eskubidea izango du: soldata errealeko 30 egunen % 70ekoa izango da eta hurrengo urteko martxoaren lehen hamabostaldian ordainduko da.

Enpresak ekitaldi batean zergak aplikatu baino lehen 60.000 euroko edo gehiagoko mozkina lortzen badu jarduera arruntaren ondorioz, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aparteko haborokin bat, mozkin-haborokina izenekoa, jasotzeko eskubidea izango du: soldata errealeko 30 egunen % 60koa izango da eta hurrengo urteko martxoaren lehen hamabostaldian ordainduko da.

Enpresak ekitaldi batean zergak aplikatu baino lehen 50.000 euroko edo gehiagoko mozkina lortzen badu jarduera arruntaren ondorioz, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek aparteko haborokin bat, mozkin-haborokina izenekoa, jasotzeko eskubidea izango du: soldata errealeko 30 egunen % 50ekoa izango da eta hurrengo urteko martxoaren lehen hamabostaldian ordainduko da.

Enpresak ekitaldi batean zergak aplikatu baino lehen 50.000 euro baino gutxiagoko mozkina lortzen badu jarduera arruntaren ondorioz, ez da egongo mozkin-haborokin izeneko aparteko haborokinik.

2022/01/01etik aurrera, aparteko haborokin hori 14 ordainsarien artean (hileko 12 + aparteko 2) hainbanatuko da.

Bosgarrena. Aldi baterako ezintasuna.

Aldi Baterako Ezintasun egoeran dauden langileek eskubidea izango dute oporraldiaz gozatzeko, bizi duten egoeragatik urtebetean horretaz gozatzerik izan ez dutenean.

Aurreko paragrafoan aipatzen den enpresaren opor-egutegian zehaztutako aldiak bat egiten baldin badu haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitzeak eragindako aldi baterako ezintasuneko aldiarekin, edo, bestela, Langileen Estatutuaren 48. artikulua 4., 5. eta 7. ataletan zehazten den lan-kontratuaren etete-aldiarekin, oporrez gozatu ahal izango da aldi baterako ezintasuneko ez den beste aldi batean, edota arau hori aplikatuta dagokion baimenaz aparteko beste aldi batean, behin ete-naldia amaituta, nahiz eta oporrak hartzeko urte naturala amaituta egon.

Baldin eta oporraldian suertatzen den aldi baterako ezintasuna beste arrazoi batek eragiten badu, desberdina aurrez aipatu direnen aldean, eta langileak hala dagokionean ezin badu oporrez gozatu, osorik edo zati batean, langileak oporrez gozatu ahal izango du behin bere ezintasuna gaindituta, betiere ez bada hamazortzi hilabete baino gehiago igaro ezintasuna eragindako gertaeratik.

Aldi berean, euren soldata osoa jasoko dute, baita aldi baterako ezintasunean daudela dagozkien aparteko ordainsari guztiak ere, ezintasuna kontingentzia arruntek edo profesionalen kontingentzia ere.

Seigarrena. Aseguru-poliza.

Enpresak poliza bat kontratatuta du, aseguru-konpainia ziurtatu batekin. Horren bidez, enpresa-hitzarmen honen eraginpeko langileei bermatzen zaie 13.320,00 €-ko kalte-ordaina kobratuko dutela hilez gero eta 21.965,00 €-koa ezintasun iraunkor absolutuan geratuz gero.

Erretiro partziala hartzen duten langileei dagokienez, poliza horren estalduran sartuko dira benetako lanaldiaren arabera proportzioan.

Zazpigarrena. Kontratazioak.

Enpresak oraingo plantillari eusteko konpromisoa hartzen du, enpresatik irtetea dakarten arrazoi objektiborik edo diziplinari lotutakorik egon ezean.

En el caso de que le empresa obtuviese un beneficio derivados de la actividad ordinaria antes de impuestos igual o superior a 70.000 euros en un ejercicio, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria, denominada de Beneficios, consistente en el 70 % de 30 días de salario real, que se hará efectiva en la primera quincena de marzo del año siguiente.

En el caso de que le empresa obtuviese un beneficio derivados de la actividad ordinaria antes de impuestos igual o superior a 60.000 euros en un ejercicio, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria, denominada de Beneficios, consistente en el 60 % de 30 días de salario real, que se hará efectiva en la primera quincena de marzo del año siguiente.

En el caso de que le empresa obtuviese un beneficio derivados de la actividad ordinaria antes de impuestos igual o superior a 50.000 euros en un ejercicio, todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una gratificación extraordinaria, denominada de Beneficios, consistente en el 50 % de 30 días de salario real, que se hará efectiva en la primera quincena de marzo del año siguiente.

En el caso de que le empresa obtuviese un beneficio derivados de la actividad ordinaria antes de impuestos inferior a 50.000 euros en un ejercicio, no habrá gratificación extraordinaria denominada de Beneficios.

A partir del 01/01/2022, esta gratificación extraordinaria se consolidará y se prorrateará entre las 14 pagas (12 mensuales + 2 extraordinarias).

Quinta. Incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de I.T. conservarán el derecho de disfrute del periodo de vacaciones que no hubiera podido disfrutar en un año por dicha situación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Igualmente percibirán su salario íntegro, así como las pagas extraordinarias completas en situación de I.T. siendo ésta por contingencias comunes o profesionales.

Sexta. Póliza de seguro.

La Empresa tiene contratada, con una compañía de seguros acreditada, un póliza por la que se garantiza a los trabajadores afectados por el presente convenio de empresa, el cobro de una indemnización de 13.320,00 € para el caso de muerte, y 21.965,00 € para el caso de incapacidad permanente absoluta.

En cuanto a los trabajadores jubilados parcialmente, se les incluirá en la cobertura de dicha póliza de manera proporcional a su jornada efectiva.

Séptima. Contrataciones.

La empresa se compromete al mantenimiento de la plantilla actual, siempre que no haya razones objetivas o disciplinarias que conlleven la salida de la Empresa.

Era berean, oraingo langileen seme-alabak etorkizuneko kontratazioetan enpresari lotzeko beti izan duen konpromisoa berresten du, kasuan kasuko lanpostuan eskatutako gaitasunak baldin badauzkate. Jada gauzatzen ari den eta etorkizuneari ere gauzatuko den ohiko jardunbidea da.

Halaber, ohi bezala, langile guztientzako erretiro partzialeko kontratua sustatzen jarraituko da legez aitortutako adina bete ostean.

Zortzigarrena. Jarraitutasun-saria.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna duten langileek, beren borondatez lanari uzten badiote, utzitako une horretan eskubidea izango dute enpresak kalte-ordain bat eman diezaien jarraitutasun horrengatik, honako zenbateko hauek oinarri hartuta:

10 laurtekorekin: 8 hilabete.

9 laurtekorekin: 6 hilabete.

8 laurtekorekin: 4 hilabete.

7 laurtekorekin: 3 hilabete.

6 laurtekorekin: 2 hilabete.

Jarraitutasun-saria jasoko duten langileek onartzen dute enpresak sari hori 12 hilabeteko epean ordaintzea, jarduera uztean osorik ordaindu ezin badu.

Kalte-ordain horiek ez dira inoiz metatuko enpresan itunduta dauzkaten besteekin, halakorik edukiz gero.

Bederatzigarrena. Garraio-plusa.

Garraio publikoan etxetik lanera joateari eta itzultzeari (bi bidaia egunean) dagokion balioa ordainduko zaie langileei garraio-plus gisa, enpresak langileak garraiatzeko haien esku jarritzen duen ibilgailua erabili ezean.

Hamargarrena. Kilometroak eta joan-etorrietako gastuak.

Enpresaren bidaia direla-eta beren ibilgailu partikularrean bidaia edo joan-etorriak egiten dituzten langileek 0,35 €/km jasoko dituzte kilometro-gastu gisa. Gainera, autobide-gastuak ordainduko zaizkie, justifikatu ostean.

Ostatu- eta mantenu-gastuak enpresak ordainduko ditu, gastu-frogagiriak aurkeztutakoan, arrazoizko mugen barruan.

Hamaikagarrena. Ordu-poltsa.

Bezereen larrialdien ondoriozko eskari-gailurrei erantzun ahal izateko, ordu-poltsa bat sortzen da, lan-karga handieneko aldietan metatu eta lan-karga nahikorik ez dagoen aldietan hartu ahal izan daitezen. Gehienez 50 ordu (erreal) metatu ahalko dira, positiboak zein negatiboak.

Aste santuko, Abuztuko eta gabonetako oporraldiak poltsatik kanpo geratzen dira.

Enpresak oporraldietan langileak behar baditu, nahasitakoekin negoziatuko du kobratu ala hartuko diren.

Lan-gaikarga dagoenean, gehienez 2 ordu metatu ahalko dira egunean. Lan egindako ordu erreal bakoitzeko metatutako ordu 1 eta 15 minutu zenbatuko dira, 06:00etatik 22:00etara arteko ordutegian. 22:00etatik 06:00etara arteko ordutegian eta larunbatetan eta jaiegunetan lan egitean, aldiz, lan egindako ordu erreal bakoitzeko metatutako 2 ordu zenbatuko dira. Ostera, ordu negatiboak, kasu guztietan, honela zenbatuko dira: hartutako ordu erreal bakoitzeko 1,00 ordu.

Jarduerari eusteko lan nahikorik ez dagoenean, lanaldi eguneko 2 orduko bloketan murriztuko da edo lanaldi erdiak

A su vez reafirma el compromiso que siempre ha tenido de vincular a la empresa en las futuras contrataciones a los hijos de los trabajadores actuales, siempre que dispongan de las competencias requeridas en el puesto de trabajo en cuestión. Siendo una práctica habitual que ya se realiza y que se seguirá realizando en el futuro.

Así mismo, y como es costumbre se seguirá fomentando el contrato de jubilación parcial a todos los trabajadores a partir de que cumplan la edad legalmente reconocida.

Octava. Premio a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrá derecho al cesar a que se les abone por a empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 10 cuatrienios: 8 meses.

Con 9 cuatrienios: 6 meses.

Con 8 cuatrienios: 4 meses.

Con 7 cuatrienios: 3 meses.

Con 6 cuatrienios: 2 meses.

Los trabajadores que fueran a recibir el premio a la constancia aceptan que la empresa les abone dicho premio durante el plazo de 12 meses, en el supuesto caso de no poder abonarlo de forma global al cese de la actividad.

En ningún caso estas indemnizaciones se acumularán a otras que en su caso tuvieran pactadas en la empresa.

Novena. Plus transporte.

Se abonará como Plus Transporte a los trabajadores el valor correspondiente al transporte público de ir y volver de casa al trabajo en dos viajes por día, salvo en el caso de que se utilice el vehículo de transporte a los trabajadores que la empresa pone a su servicio.

Décima. Kilometraje y gastos de desplazamiento.

El personal que por necesidades de la empresa realice viajes o desplazamientos en su vehículo particular, percibirá 0,35 €/km en concepto de Kilometraje, así como se le reembolsarán los gastos de autopista, previa justificación.

Los gastos de alojamiento y manutención serán abonados por la empresa contra presentación de los justificantes de gasto, dentro de los límites razonables.

Undécima. Bolsa de horas.

Para poder atender a los picos de demanda debidos a las urgencias de los clientes, se crea una bolsa de horas, de forma que se puedan acumular en períodos de mayor carga de trabajo y disfrutarlas en períodos de carga de trabajo insuficiente. El máximo de horas acumulable será de 50 h (reales), positivas o negativas.

Quedan excluidos de la bolsa los períodos vacacionales de semana santa, agosto y navidades.

En caso de necesidad por parte de la empresa de personal durante los períodos vacacionales negociará con los implicados el cobro o disfrute de los mismos.

Cuando haya una sobrecarga de trabajo, se podrán acumular un máximo de 2 h/día. Las horas se contabilizarán a razón de 1h15 acumuladas por cada hora real trabajada, en horario de 06:00 a 22:00. Las horas trabajadas en horario de 22:00 a 06:00, así como las trabajadas en sábados y festivos, se contabilizarán a razón de 2 h acumuladas por hora real trabajada. Las horas negativas se contabilizarán en todos los casos a razón de 1,00 h por hora real disfrutada.

Cuando no haya trabajo suficiente para mantener la actividad, se disminuirá la jornada en bloques de 2 horas diarias o se

edo lanaldi osoak (4 edo 8 ordu) hartuko dira, lantegiburuaren eta ukitutako langileen artean adostuta, langile bakoitzeko gehienez 50 ordutara heldu arte.

Ahal denean, metatutako ordu positiboak dauzkaten langileek orduok hartzeko modua erabaki ahaliko dute, baldin eta ordu-poltsaren xedea oztopatzen ez bada, alegia, lanaldia lan-kargaren egoera aldakorretara egokitu ahal bada, Kempchen Comdiflex industria-taldeko langile guztientzat eta enpresaren funtzionamenduarentzat onuragarri den moduan.

Kasu positiboetan, ez da ez larunbatetan ez jaiegunetan lan egingo, ezinbesteko kasuetan izan ezik; horrelakoetan, langileen ordezkariarekin eta nahasitako pertsonekin adostuko da.

Balio-aniztasuneko taulak erabiliko dira, lan bera egin dezaketen langileen artean 16 ordu baino gehiagoko diferentziarik egin ez dadin.

Hilabete bakoitzaren amaieran, lantegiburua eta langileen ordezkaria bildu egingo dira langileen arteko desorekak doitzeko eta sor daitezkeen kasu bereziak konpontzeko. Poltsaren egoera-orriaren kopia bat gordeko da hilabete bakoitzaren amaieran, jarraipena egite aldera. Hilero egiten den jarraipenean, poltsaren baldintzak aldatu ahaliko dira.

Indarraldiko urte bakoitza bukatzean egiteke geratzen den ordu-saldoa (positiboa bada) honela ordainduko da: 15,60 € garbi metatutako ordu bakoitzeko, aparteko ordainsari gisa, indarreko urteko abenduaren 31n.

Langile bakoitzari eman beharreko zenbatekoak kudeatzailetzari transmititu ahal izateko, indarreko urteko abenduaren 13ko lanaldiaren amaieran itxiko da ordu-zenbaketa. Urteko azken astean lanaldia luzatzea eskatzen duen aparteko lan-karga egonez gero, metatutako orduak hurrengo ekitaldiko ordu-poltsara pasatuko dira.

Indarreko urte bakoitzeko abenduaren 31n langile batek metatutako ordu negatiboak badauzka, interesdunaren, lantegiburuaren eta langileen ordezkariaren artean egutegi bat adostuko da ordu horiek hurrengo urteko ekainaren 30a baino lehen berreskuratzeko, edo opor-egunetatik kenduko dira.

Ordu-poltsa egiteko jakinarazpenak bost egunekoak izango dira, Langileen Estatutuan jasotakoarekin bat.

Hamabigarrena. Osasun-azterketa.

Urtero osasun-azterketa bat egingo da, eta haren emaitzak langile bakoitzari zuzenean emango dizkio egiten duen zerbitzu medikoak.

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen arabera, enpresak langile guztiei urteroko osasun-azterketa egiteko aukera eskainiko die; osasun-azterketarik egin nahi ez dutenek enpresako prebentzioko koordinatzaileari jakinarazi behar diote.

Hamahirugarrena. Gatazken ebazpena.

Bi alderdiek konpromisoa hartzen dute enpresa-itun honen interpretazioaren ondoriozko arazoak borondatezko moduan ebazteko.

Akordiorik ez bada lortzen, GEPerako joko da.

Hamalaugarrena. Lizentziak.

Aurrerapen nahikoaz eta behar bezala justifikatuta, ordainduriko lizentzietarako eskubidea izango dute langileek; lizentzia horiek egitate sortzailearen unean hartu eta ordainduko dira, artikuluko honetan ezarritakoari jarraikiz.

— Ezkontza: ordaindutako 18 egun natural; beste 10 egun ere hartu ahal izango dira, baina horiek ez dira ordainduko.

— Erditzea: 3 egun, naturalak ordainduko dira; beste 3 egun (natural) ere hartu ahal izango dira eta, zesaraz erdituz gero, horiek ere ordainduko dira.

disfrutaran medias jornadas o jornadas completas (4 u 8 horas), de acuerdo entre el Jefe de Taller y los trabajadores afectados, hasta alcanzar el máximo de 50 horas por trabajador.

Cuando sea posible, los trabajadores con horas acumuladas positivas podrán acordar la forma de disfrutarlas, con la condición de que no se interfiera con la finalidad de este bolsín de horas, que es poder adaptar la jornada a las condiciones variables de la carga de trabajo de la forma más favorable al conjunto de los trabajadores de G. I. Kempchen Comdiflex y a la marcha de la empresa.

En casos positivos no se trabajará ningún sábado ni festivo, salvo casos de fuerza mayor que se acordará con el Representante de los Trabajadores y personas implicadas.

Se utilizarán tablas de polivalencia de tal forma que no haya más de 16 h de diferencia entre operarios que puedan realizar el mismo trabajo.

A final de cada mes, el Jefe de Taller y el Representante de los Trabajadores se reunirán para ajustar desarreglos entre operarios y solucionar casos particulares que puedan surgir. Se conservará una copia del estado del bolsín a final de cada mes para seguimiento. En el seguimiento que se produzca mensualmente se podrán variar las condiciones del bolsín.

El saldo de horas que quede pendiente a la finalización de cada año de vigencia será retribuido (caso de ser positivo) a razón de 15,60 € netos por hora acumulada, en forma de una paga extraordinaria el 31 de diciembre del año en vigor.

Para poder transmitir a la gestoría los importes a entregar a cada trabajador, se cerrará el cómputo de horas al final de la jornada del 13 de diciembre del año en vigor. En el caso de que en la última semana del año hubiera una carga de trabajo excepcional que requiriese alargar la jornada de trabajo, las horas acumuladas pasarán a la bolsa de horas del ejercicio siguiente.

En el caso de que algún trabajador tuviese horas negativas acumuladas a 31 de diciembre de cada año de vigencia, se acordará entre el interesado, el Jefe de Taller y el Representante de los Trabajadores un calendario para recuperar esas horas antes del 30 de junio del año siguiente, o se descontarán de días de vacaciones.

Los avisos para la realización de la bolsa de horas serán de cinco días de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Duodécima. Revisión médica.

Se realizará una revisión médica anual cuyos resultados serán entregados personalmente a cada trabajador desde el servicio médico que la realice.

De acuerdo a la Ley para la Prevención de Riesgos Laborales, la empresa ofrecerá la realización de la revisión médica anual a todos los trabajadores; aquellos que no deseen pasar la revisión médica, deben comunicárselo al Coordinador de Prevención de la empresa.

Decimotercera. Solución de conflictos.

Ambas partes se comprometen a resolver las cuestiones derivadas de la interpretación de presente Pacto de Empresa de manera voluntaria.

En caso de imposibilidad de acuerdo, se acudirá al Preco.

Decimocuarta. Licencias

Los trabajadores, avisando con la antelación suficiente y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán en el momento del hecho causante con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

— Matrimonio: 18 días naturales retribuidos, pudiendo ampliarse a 10 más no retribuidos.

— Alumbramiento: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

— Gaixotasun larria:

* Ospitaleratzea eta ospitalean gaua ematea eskatzen duen gaixotasuna jotzen da larritzat. Egunen kopurua ahaidetasunaren eta ospitalean gaua eman den egunen kopuruaren arabera aldatzen da.

* Langilearekin bizi diren ezkontidea, seme-alabak eta gurasoak: beharrezkoa da ospitaleratzea eta ospitalean gaua ematea. Hasieran, gehienez 3 egun natural ordainduko dira, eta ordaindu gabeko beste 3 (gauen kopuruaren arabera).

* Gurasoak edo anai-arrebak: ordaindutako 2 egun natural; beste egun 1 ere hartu ahal izango da, baina hori ez da ordainduko.

* Bilobak, aitona-amonak eta ezkon-familia (aitagina-reba, amaginarreba, koinatuak, ilobak): ordaindutako 2 egun natural izango dira.

— Gaixotasun larriak irauten badu:

* Ezkontidea edo seme-alabak: 3 egun natural, 1. lizentzia amaitu zenetik elkarren segidako 30 egun igarota.

* Langilearekin bizi diren gurasoak eta anai-arrebak: 2 egun natural, 1. lizentzia amaitu zenetik elkarren segidako 30 egun igarota.

* Errepikatu ahalko dira, aurrekoa bukatu zenetik elkarren segidako 30 egun igaro badira.

— Heriotza:

* Ezkontidea edo seme-alabak: 5 egun natural.

* Gurasoak edo anai-arrebak: 2 natural (gutxienez horietako bat laneguna izango da); beste bi egun ere hartu ahal izango dira, lekualdatu behar izanez gero.

* Bilobak, aitona-amonak eta ezkon-familia (aitagina-reba, amaginarreba, koinatuak, ilobak): ordaindutako 2 egun natural izango dira.

— Erditzea, gaixotasun larria edo heriotza gertatzen denean, 300 km baino gehiagoko eta 500 km baino gutxiagoko lekualdaketa egin behar bada, lizentziari 2 egun natural gehituko zaizkio.

— Gurasoen, anai-arreben eta seme-alaben ezkontza: egun natural 1.

— Ohiko etxebizitzaz aldatzea: egun natural 1.

— Gizarte Segurantzako espezialistak: behar den denbora, lan-ordutegiarekin bat badator eta mediku orokorrak agintzen badu, aldez aurretik frogagiria aurkeztuta.

— Mediku orokorra edo medikuntza partikularrak emandako laguntza: 16 ordu gehienez, frogagiriarekin. Laguntzeko orduak barne hartuko dira, behar bezala justifikatuta badaude.

— Jaio aurreko azterketak: jaio aurreko azterketak egin eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, ezinbesteko denbora, baldin eta lanaldiaren barruan egin behar badira.

— Eradoskitzea (9 hilabete bete arte, bai aita bai ama, baina horietako bat bakarrik): ordu 1eko atsedena; bi zatitan banatu ahalko dute. Horren ordez, lanaldia ordubete murriztu ahalko da, edo denbora hori lanaldi osotan metatu.

— Izatezko bikoteak: eskaera egin aurretik 2 urtez etengabe elkarrekin errolatuta egon direla egiaztatu beharko dute. Eskubide berberak edukiko dituzte.

— Nahitaezko eginbehar publiko eta pertsonal bat betetzea, ezinbesteko denbora. Lan egitea lan-orduen % 20 baino gehiagotan eragozten bada, 3 hilabeteko aldi, eszedentzia-egoerara pasatu ahalko da. Langileak aipatutako eginbeharra betetzeagatik kalte-ordaina jasotzen badu, zenbateko hori enpresako soldatatik deskontatuko zaio.

— Enfermedad grave:

* Se considera enfermedad grave aquella que conlleve hospitalización con pernoctación. El número de días varía en función del parentesco y el número de días de pernoctación.

* Cónyuge, hijos y padres que convivan: necesario la hospitalización con pernoctación. Máximo inicial de 3 días naturales retribuidos, y otros 3 no retribuidos (en función del número de noches).

* Padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, ampliables en 1 días no retribuido.

* Nietos, abuelos y familia política (suegros, cuñados, sobrinos): 2 días naturales retribuidos.

— Cuando la enfermedad grave persista:

* Para cónyuge o hijos: 3 días naturales, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la 1.ª licencia.

* Padres y hermanos que convivan con el trabajador: 2 días naturales, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la 1.ª licencia.

* Se podrán repetir siempre que pasen 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

— Muerte:

* Cónyuge o hijos: 5 días naturales.

* Padre o hermanos: 2 naturales de los que al menos uno será laborable, ampliables en dos en caso de desplazamiento.

* Nietos, abuelos y familia política (suegros, cuñados, sobrinos): 2 días naturales retribuidos.

— En los casos de alumbramiento, enfermedad grave o muerte, si hubiese un desplazamiento superior a 300 km e inferior a 500 km, la licencia se ampliará en 2 días naturales.

— Matrimonio padres, hermanos e hijos: 1 día natural.

— Traslado domicilio habitual: 1 día natural.

— Especialistas de la Seguridad Social: el tiempo necesario, cuando coincida con el horario de trabajo y sea prescrito por el Médico General, con presentación previa del justificante.

— Médico General o asistencia prestada por la medicina particular: 16 horas máximo, con justificante. Se incluirán las de acompañamiento, debidamente justificadas.

— Exámenes prenatales: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

— Lactancia (hasta lo 9 meses, y tanto el padre como la madre, pero sólo uno de ellos): pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir por una reducción de su jornada en una hora o acumularlo en jornadas completas.

— Parejas de hecho: es necesaria la acreditación con empadronamiento común por un período continuado de 2 años con anterioridad a la solicitud. Tendrán los mismos derechos.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal. Si imposibilita la prestación del trabajo en más de un 20 % de las horas laborales, en un periodo de 3 meses, se le podrá pasar a situación de excedencia. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber antes referido perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Hamabosgarrena. Faltak eta zehapenak.

Langileek egiten dituzten ekintza edo ez-egite zigorgarriak, izazaren eta inguruabarren arabera, arintzat, astuntzat edo oso astuntzat hartuko dira.

— Falta arinak:

* Lanen bat egitean axolagabekeriaz jardutea, akatsen bat izatea edo atzerapen azaldu ezinak izatea.

* Behin, birritan edo hirutan lanera garaiz ez etortzea –30 minutu baino gutxiagoko atzerapena– hilabeteko aldian. Atzerapen horiek enpresak langile horri agindutako lanean kalte larriak eragiten badituzte, falta astuntzat hartuko da.

* Lanera ez joateko arrazoi justifikaturen bat izanda, dagokion baja garaiz ez bideratzea, hori egitea ezinezkoa zela frogatzen ez bada.

* Arrazoi justifikaturik gabe lana uztea, denbora laburre-rako bada ere.

* Materialaren zaintzan arduragabekeria txikiak egitea.

* Jendea behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez artatzea.

* Enpresari bizileku-aldaketak ez jakinaraztea.

* Enpresaren instalazioetan lankideekin eztabaidatzea, jendaurrean egiten ez bada.

* Egun batean lanera ez joatea, horretarako baimenik edo arrazoi justifikaturik izan gabe.

— Falta astunak:

* 30 eguneko aldian 3tan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

* Hilabete bateko aldian 2 egunetan lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe. Falta horien ondorioz jendea-ri kalte eginez gero, faltak oso astuntzat joko dira.

* Laneko orduetan jokoetan edo denbora-pasetan aritzea, horiek edozein izanik ere.

* Gaixo-itxurak egitea edo istripuren bat izan duela sine-sarazten saiatzea.

* Lanean nagusien esana ez betetzea. Esana ez betetze-ak lana nabarmen eragozten badu edo, horren ondorioz, enpre-sari ageriko kalteak eragiten bazaizkio, oso falta astuntzat har-tuko da.

* Beste langile bat lanean dagoelako itxura egitea, haren ordeaz sinatuz edo fitxatuz.

* Establezimenduko salgai edo artikuluen Kontserbazioan arduragabekeria handia izatea.

* Jendearekiko errespetu- edo begirune-falta nabarmena izatea.

* Jendaurrean lankideekin eztabaida gogaikarriak izatea.

* Lanaldian bestelako lan partikularrak egitea edo enpre-sako erremintak edo materialak norberaren mesederako erabil-tea, horretarako baimenik izan gabe.

— Falta oso astunak:

* Iruzur egitea, leialtasunik gabe jokatzeko edo konfiantza-z abusatzea agindutako kudeaketetan, beste lankideekiko edota enpresaren zerbitzuan lan egiten duen beste edozein pertso-narekiko tratuan, edo nor bere kontura edo beste pertsona-baten kontura merkataritzako edo industriako negozioazko egi-tea, enpresaren berariazko baimenik gabe.

* Enpresako materialak, lanabesak, tresnak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, altzariak eta agiriak desage-rraraztea, erabilezin uztea edo horiei kalteak eragitea.

* Ondasunak lapurtzea, ebastea edo bidegabe eralgitzea enpresan edo enpresatik kanpo.

Decimoquinta. Faltas y sanciones

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los tra-bajadores se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

— Faltas leves:

* Las de descuido, error o demora inexplicable en la eje-cución de cualquier trabajo.

* De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de grave.

* No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

* El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

* Pequeños descuidos en la conservación del material.

* No atender al público con la corrección y diligencia debi-das.

* No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

* Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en pre-sencia del público.

* Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

— Faltas graves:

* Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de 30 días.

* Faltar 2 días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando estas faltas deriven en perjuicios para el público, se considerarán como muy graves.

* Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

* La simulación de enfermedad o accidente.

* La mera desobediencia a sus superiores en acto de ser-vicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, tendrá consideración de muy grave.

* Simular la presencia de otro trabajador, fichando o fir-mando por él.

* Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

* Falta notoria de respeto o consideración al público.

* Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

* Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herra-mientas o materiales de la Empresa.

— Faltas muy graves:

* Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestio-nes encomendada, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier persona al servicio de la Empresa en rela-ción de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa auto-rización de la Empresa.

* Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instala-ciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

* El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

- * Lanean hordituta edo drogen eraginpean egotea.
- * Enpresak bakarrik ezagutu beharreko gutunene edo agi-rien sekretua urratzea.
- * Nagusiak edo horien ahaideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo ekintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekeriaz jokatzea edo errespetu- eta begirune-falta larria izatea.
- * Laneko errendimendu normala behin eta berriro nahita murriztea.
- * Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.
- * Falta astunen bat berriro egitea, desberdina izan arren.
- * Sexuarekin zerikusia duten hitzezko irain edo irain fisi-koen bidez langileen intimitatearen eta duintasunari zor zaion errespetuaren aurka egindako ekintzak, hierarkia-nagusitasu-naz baliatuta.

Honako hauek dira faltak egiten dituztenei ezarri ahal izango zaizkien zehapen handienak:

— Falta arinak:

- * Hitzezko kargu-hartzea.
- * Idatzizko kargu-hartzea.
- * Gehienez 2 egunez enplegua etetea.

— Falta astunak:

- * Enplegua 3 egun eta 20 egun bitartean etetea.

— Falta oso astunak:

- * Enplegua 20 eta 60 egun bitartean etetea.
- * Kaleratzea.

Hamaseigarrena. Laneko arropa.

Bidezkoa denean, enpresak uniformeez eta bestelako jantzi- ez hornituko ditu langileak nahitaez, lan-tresna gisa, jarduera bakoitza egiteko erabilerak gomendatzen dituenak, ezagunak eta ohikoak direnak hain zuzen.

Jantzi horien hornidura enpresaren eta langilearen arteko lan-harremana hastean egin behar da. 2 jantzi emango zaizkio eta elkarren segidako urtekoetan ordeztuko dira, komeni den moduan, edo behintzat horien erdia.

Hamazazpigarrena. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, baldin eta bertako edukiaren aurka egiten ez badu, une bakoitzean aplika- garriak diren legezko xedapenetan edo, halakorik ez badago, in- darreko azken hitzarmenean ezarritakoaren arabera jardungo da.

Hala ere, enpresak bermatzen du indarreko legerian jaso- tako edozein gai gauzatu baino lehen negoziazio-bidea agortuko duela, alderdi guztientzat onuragarriak diren akordioak lortzeko asmoz.

Hemezortzigarrena. Batzorde paritarioa.

Langileen ordezkariak eta enpresaren legezko ordezkariak osatuko dute hitzarmen kolektibo honen Batzorde Paritarioa.

Batzorde honen eginkizunak hitzarmen honen edukia inter- pretatzea dira, bai eta Legeak esleitzen dizkion gai guztiak ere.

Batzordearen erabakiak elkarren arteko adostasunez har- tuko dira.

- * La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
- * Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- * Los malos tratos de palabra y/o obra, abuso de autori- dad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- * La disminución voluntaria y continuada en el rendi- miento normal de la labor.
- * Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañe- ros de trabajo.
- * La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
- * Los actos cometidos contra la intimidad y la considera- ción debida a la dignidad de los trabajadores mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaleándose de una situación de superioridad jerárquica.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a lo que in- curran en faltas serán las siguientes:

— Faltas leves:

- * Amonestación verbal.
- * Amonestación por escrito.
- * Suspensión de empleo hasta 2 días.

— Faltas graves:

- * Suspensión de empleo de 3 a 20 días.

— Faltas muy graves:

- * Suspensión de empleo de 20 a 60 días.
- * Despido.

Décimo sexta. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que proceda se les proveerá obligatoria- mente, por parte de la Empresa, de uniformes y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la Empresa y el trabajador en número de 2 prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de ma- nera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Decimoséptima. Legislación complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, y que no con- tradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposicio- nes legales que resulten de aplicación en cada momento, o en su defecto el último Convenio vigente.

No obstante, la Empresa garantiza que previo a la realiza- ción de cualquier materia recogida en la legislación vigente, agotará la vía de negociación con el fin de lograr llegar a acuer- dos beneficiosos para todas las partes.

Decimoctava. Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo compuesta por los delegados de personal y la repre- sentación legal de la empresa.

Son funciones de esta Comisión interpretar el contenido del presente Convenio, así como cuantas cuestiones le sean atri- buidas por la Ley.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mutuo acuerdo.