

obligaciones de cada una de las partes, incluida la obligación de la acreditación económica de los programas, por parte de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, a través de la Dirección General de la Mujer.

Si fuera necesario, a propuesta de la Comisión de seguimiento, se podrá establecer un acuerdo de prórroga para el plazo de justificación del mismo.

Séptima. El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su resolución, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte.

El incumplimiento, por parte de la Dirección General de la Mujer, determinará, para ésta, la obligación de restituir, al Instituto de la Mujer, las cantidades percibidas y la correspondiente indemnización de los daños y perjuicios ocasionados. En este caso, el Instituto de la Mujer podrá utilizar, para su cobranza, los procedimientos establecidos en la legislación vigente sobre ingresos de Derecho Público.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de extinción el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Octava. El convenio tiene naturaleza administrativa, derivada de lo dispuesto en el artículo 3.1.c) del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por lo que se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en estas estipulaciones, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, se regirá por la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados.

En Madrid, a 12 de junio de 2007.—La Directora General del Instituto de la Mujer, Rosa María Peris Cervera.—La Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades, Rosa María Valdeón Santiago.

16190 RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ediciones B, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Ediciones B, S. A. (Código de Convenio n.º 9016672), que fue suscrito con fecha 21 de mayo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 23 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE EDICIONES B, S. A.

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en la empresa Ediciones B.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio, que recoge los usos y costumbres de la empresa, todos los trabajadores fijos y temporales que presten servicios en las mismas mediante contrato laboral, con independencia de sus cometidos.

Se excluyen expresamente:

Los que desempeñen funciones de Alto Consejo, miembros de los Órganos de Administración, personal de alta dirección y personal directivo en general.

Los profesionales contratados conforme a la legislación civil por servicios desarrollados por su cuenta y riesgo.

Los colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la empresa en donde se excluya la relación laboral.

Los colaboradores que no tengan una relación basada en los principios de ajenidad y dependencia ni estén sometidos a control de jornada, independientemente de que puedan mantener una relación continuada con la empresa.

Los agentes comerciales o publicitarios que mantengan libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o distinta actividad.

El personal perteneciente a empresas concesionarias que tengan formalizado un contrato de prestación de servicios con la empresa firmante del convenio.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia se realizará por escrito, y debidamente justificada, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, y las conversaciones deberán comenzar a un mes antes del mismo. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, se considerará el Convenio prorrogado en sus propios términos de año en año. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 5. Garantía personal.

Se respetarán todas aquellas situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador, y nunca podrán ser compensables ni absorbibles.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo 6. Organización y dirección del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa.

Los representantes de los trabajadores serán informados, con un mes de antelación, por la Dirección de la Empresa sobre las siguientes cuestiones:

Traslado nominal o físico de cualquier trabajador a otras empresas del Grupo.

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de las Empresas.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Medidas de seguridad y planes de prevención adoptados por la empresa.

De no ser posible porque se demuestre que la urgencia del caso lo requiere, el plazo de preaviso de información contemplado en el presente artículo pasará a ser de quince días.

Artículo 7. Contratación.

Toda persona que sea admitida para trabajar en Ediciones B firmará un contrato de trabajo en el que se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos, y bajo cualquiera de las modalidades de contratación legalmente vigentes, y contará con todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral.

Cada vez que se produzca una vacante, la Empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el carácter de dicha baja. Si esta baja no fuese amortizable, para cubrirla se recurrirá preferentemente a la promoción interna, y, una vez agotada esta posibilidad, a la vía de contratación externa.

En cada área o sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a una medida de contratación temporal, siempre y cuando reúna las condiciones adecuadas para el puesto.

La Empresa está obligada a informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.

Todas las vacantes serán comunicadas a los trabajadores, indicando la sección y condiciones que se requieren.

Artículo 8. Períodos de prueba.

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Titulados Técnicos superiores y medios: 6 meses.

Oficiales, resto personal técnico comerciales y administrativos: 2 meses.

Resto del personal: 1 mes.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 9. Derecho a la información sobre contratación.

De conformidad con la Ley sobre Derechos de Información a los representantes de los trabajadores en materia de Contratación, las Empresas facilitarán a los representantes legales de los trabajadores copia del contrato que firme el trabajador, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Los representantes de los trabajadores deberán firmar la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Asimismo, la Empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas y denuncias de los contratos que deban celebrarse por escrito.

Artículo 10. Formación.

a) Formación individual: Los trabajadores tendrán derecho, previo acuerdo con la Dirección, a adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación.

b) Formación continua: Se considera la formación continua de sus trabajadores una de las necesidades prioritarias de la Empresa. A tal efecto cada año ésta elaborará un plan de formación y fomentará los cursos de formación sectoriales, como el brindado por el Gremio de Editores, Centrales Sindicales u otros proveedores, que puedan resultar de interés a los trabajadores de Ediciones B.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán y evaluarán el contenido de los planes de formación.

Artículo 11. Modificaciones tecnológicas.

Deberá informarse con antelación a los representantes legales de los trabajadores cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de la plantilla de Ediciones B.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupan un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías. Esta formación se dará en horas de trabajo.

CAPÍTULO III**Disposiciones generales****Artículo 12. Clasificación por razón de permanencia al servicio de la Empresa.**

Tendrán carácter indefinido los contratos pactados sin modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Es trabajador temporal por circunstancias de la producción aquel contratado para realizar una actividad excepcional o esporádica, por un plazo que no exceda de doce meses en un período de dieciocho. Si al término de este período no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fue contratado, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efecto desde el comienzo del primer contrato. De concertarse por una duración inferior al máximo posible, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

Artículo 13. Contratos en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y expresará la titulación que posee el trabajador, condiciones de trabajo, duración y objeto de las prácticas.

La duración del contrato no será superior a dos años ni inferior a seis meses. A la finalización del contrato en prácticas, la Empresa expedirá un certificado en el que conste la duración del mismo, características de las prácticas efectuadas, así como el grado alcanzado.

En los nuevos contratos en prácticas, el trabajador cobrará el 90 % del salario establecido en el Convenio para la categoría correspondiente durante el primer año y el 100 % durante el segundo año.

Artículo 14. Plantilla y escalafón.

La Empresa confeccionará anualmente en el mes de enero, y facilitará a los representantes de los trabajadores, la plantilla o escalafón. Dicha plantilla contendrá los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

CAPÍTULO IV**Movilidad geográfica y funcional****Artículo 15. Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.**

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas la Empresa pretenda el traslado de algún trabajador, grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, el traslado se efectuará tras un acuerdo satisfactorio para ambas partes entre la Empresa y el trabajador o trabajadores. En el caso de que el traslado se produzca dentro de la provincia de Barcelona, la Empresa negociará la aplicación del mayor tiempo invertido y transporte con el Comité de Empresa, Delegado de Personal y/o trabajador afectado.

Artículo 16. Trabajos de categoría superior.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar trabajos de categoría inmediatamente superior, y serán reintegrados a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a los que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los trabajadores que la realicen percibirán el salario de la categoría que desempeñen, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de acuerdo o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

Artículo 17. Trabajadores con capacidad disminuida.

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, causada o derivada de un accidente laboral, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la Empresa les asignará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de enfermedad común, profesional o accidente no laboral, la Empresa les asignará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada, siempre que exista una vacante que le permita desarrollarlo.

De darse estas circunstancias, el trabajador percibirá la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupe, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, permisos, licencias y excedenciasArtículo 18. *Calendario laboral.*

Anualmente se elaborará, entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

1. Jornada Laboral para el personal de centros de trabajo Bailén y/o Consejo de Ciento de Ediciones B:

a) Jornada ordinaria:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, en jornada partida de lunes a jueves y jornada intensiva los viernes de 8 a 15 horas, siendo recuperable durante la semana la hora de diferencia. En lo referente a la jornada intensiva de los viernes, se establecerán turnos si las necesidades de cada departamento así lo exigieran, siendo el responsable del mismo quien decida cómo se harán esos turnos.

Asimismo, serán jornadas intensivas de 7 horas los días:

5 de enero (víspera de Reyes).

23 de junio (noche de San Juan).

24 de diciembre (Nochebuena).

31 de diciembre (Nochevieja).

El 23 de abril (Día de Sant Jordi) se disfrutará de jornada ininterrumpida.

El Jueves Santo será día festivo a todos los efectos.

Toda modificación de la jornada laboral o del horario deberá ser acordada con el Comité de Empresa y/o Delegado de Personal.

A partir del horario establecido por la Empresa: de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 19.00, se dispondrá de un margen de flexibilidad de 30 minutos antes o después de las horas señaladas. Dadas las características intrínsecas de cada uno de los departamentos, y tal como se ha venido haciendo desde siempre, los trabajadores acordarán sus horas de entrada y salida con su inmediato superior.

b) Jornada Intensiva de verano:

En verano, los trabajadores disfrutarán de jornada intensiva de 7 horas en las fechas comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. En este periodo se establecerán turnos si las necesidades de cada departamento así lo exigieran siendo el responsable del mismo quien decida cómo se harán esos turnos.

El horario de esta jornada intensiva será de 8 a 15 horas, contando los trabajadores con la flexibilidad horaria que se establece en el punto a) del presente artículo.

2. Jornada Laboral Personal de Madrid:

a) Jornada ordinaria:

La jornada laboral será de 40 horas semanales, en jornada partida de lunes a jueves y jornada intensiva los viernes de 8 a 15 horas, siendo recuperable durante la semana la hora de diferencia. En lo referente a la jornada intensiva de los viernes, se establecerán turnos si las necesidades de cada departamento así lo exigieran, siendo el responsable del mismo quien decida cómo se harán esos turnos.

Asimismo, serán jornadas intensivas de 7 horas los días:

5 de enero (víspera de Reyes).

14 de mayo (San Isidro).

24 de diciembre (Nochebuena).

El 23 de abril (Día de Sant Jordi) se disfrutará de jornada ininterrumpida.

El 31 de diciembre será día festivo a todos los efectos.

Toda modificación de la jornada laboral o del horario deberá ser acordada con el Comité de Empresa y/o Delegado de Personal.

A partir del horario establecido por las Empresas: de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 19.00, se dispondrá de un margen de flexibilidad de 30 minutos antes o después de las horas señaladas. Dadas las características intrínsecas de cada uno de los departamentos, y tal como se ha venido haciendo desde siempre, los trabajadores acordarán sus horas de entrada y salida con su inmediato superior.

b) Jornada Intensiva de Verano:

En verano, los trabajadores disfrutarán de jornada intensiva de 7 horas en las fechas comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. En este periodo se establecerán turnos si las necesida-

des de cada departamento así lo exigieran siendo el responsable del mismo quien decida cómo se harán esos turnos.

El horario de esta jornada intensiva será de 8 a 15 horas, contando los trabajadores con la flexibilidad horaria que se establece en el punto a) del presente artículo.

3. Jornada Laboral Personal de Almacén:

La jornada será de 40 horas semanales, de lunes a viernes. Existirán dos turnos de trabajo de 8 horas continuas, uno de 7 a 15 horas y otro de 14 a 22 horas, estableciéndose un sistema rotatorio para la alternancia por parte de los trabajadores para el pase de uno a otro turno. La organización de los turnos de trabajo y su rotación, se establecerá conjuntamente entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Los días 23 de junio, 24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero, sólo existirá turno de mañana y, por ello, los trabajadores que tuviesen asignado para esos días turno de trabajo en horario de tarde, pasarán a desempeñar su jornada en horario de mañana.

El Jueves Santo será día festivo a todos los efectos.

Horas extraordinarias:

Si por necesidades de la producción fuese necesaria la realización de horas extraordinarias, éstas se abonarán a razón de 10 euros brutos cada una. Dicho importe será válido durante toda la vigencia del presente Convenio. En cualquier caso, el número de horas extraordinarias máximo será el regulado por la legislación vigente.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables (computándose los sábados como días no laborables) de vacaciones anuales retribuidas, entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive. Previo acuerdo de la Empresa y el trabajador, y procurando complacer las necesidades de este último, se podrán disfrutar en cualquier otro período del año.

Artículo 21. *Compensación de festivos trabajados.*

El personal que excepcionalmente se vea obligado a efectuar trabajos durante sábados, domingos o cualquier otro día festivo, será compensado con 1,5 días de descanso por día trabajado, los cuales podrán ser acumulativos. En caso de fracción, se compensará a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada.

Artículo 22. *Área de descanso/comedor.*

La Empresa habilitará un área de descanso para el personal, en la que se instalarán los medios mínimos para éste (mesas, sillas, microondas, nevera, grifo, etc.). Si fuera necesario, este espacio podría ser común a todo el edificio.

Artículo 23. *Licencias y permisos retribuidos.*

Todo trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido no recuperable, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

15 días naturales en caso de matrimonio o establecimiento de pareja de hecho oficialmente acreditado.

3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.

2 días naturales en caso de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y de afinidad. En el caso de desplazamiento, hasta cuatro días.

Por el tiempo indispensable cuando el padre o la madre acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos, progenitores o personas mayores a su cargo, ampliable hasta una jornada si el lugar de residencia está situado fuera de la población en que radica su centro de trabajo.

Por el tiempo indispensable, cuando el trabajador por razón de enfermedad, precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

1 día en caso de traslado de domicilio habitual.

2 días por asuntos propios sin necesidad de justificación.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes previa solicitud y la presentación a posteriori de un comprobante de asistencia al mismo.

1 día de permiso por matrimonio o establecimiento de pareja de hecho de familiar o afín hasta segundo grado de consanguinidad, previa justificación acreditativa.

Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

Artículo 24. *Días de puente.*

El personal de Ediciones B disfrutará del 50 % de los puentes del año no recuperables a ningún efecto. En cada departamento se harán de forma alternativa, lo que significa que la mitad de los trabajadores de dicho departamento librará un puente y la otra mitad el siguiente.

Artículo 25. *Permisos de lactancia.*

Se disfrutará de una hora de lactancia durante los primeros doce meses, período que podrán reducir tanto el hombre como la mujer de su jornada laboral. En el caso de que ambos cónyuges trabajasen en la misma empresa, sólo podrá disfrutar de los últimos tres meses uno de ellos.

Artículo 26. *I. T. por maternidad/paternidad.*

En el caso de parto, la baja tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de baja se disfrutará a opción de la interesada siempre que, como mínimo, 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de las diez semanas restantes el padre para el cuidado del hijo. En el caso de que la madre y el padre trabajen al iniciarse dichas diez semanas restantes, podrán optar indistintamente a éste.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo, se podrán disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Asimismo, durante los tres primeros años, cualquiera de los dos progenitores disfrutará de jornada intensiva si así lo solicita, y previo acuerdo con la Empresa.

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, si el hijo adoptado es menor de seis años, la baja tendrá duración de 16 semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este período podrá distribuirse indistintamente de la manera que estimen más adecuada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo 27. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 28. *Licencias.*

El trabajador que tenga una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrá disfrutar de licencia sin goce de sueldo por un plazo inferior a un año, previo acuerdo con la Empresa, teniendo ésta la obligación de reincorporarlo al mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de la licencia.

Estas licencias no podrán disfrutarse más de una vez en el transcurso del año ni repetirse durante dos años consecutivos.

Artículo 29. *Excedencia por maternidad/paternidad.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto natural como adoptado, a contar desde la fecha del nacimiento o fecha de la adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia, que en cada caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el período de excedencia o al término de la misma, el trabajador, previa solicitud de reingreso, se reincorporará automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 30. *Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.*

La mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y en caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a ocu-

par, sólo por el tiempo que dure el mencionado estado, un puesto sin dicho riesgo.

En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

La Empresa concederá al personal que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior a cinco años.

Su concesión será obligatoria por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativo de su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de una excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a un año, transcurrido éste podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia y manifestar su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El trabajador tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia sino a la inferior, el trabajador podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su categoría.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse 30 días antes de la incorporación y el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente a reincorporarse en las plazas que queden vacantes de igual o similar categoría.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria. Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 32. *Cese voluntario.*

Cuando el trabajador cese voluntariamente, deberá comunicar dicha circunstancia a la Empresa con una antelación de quince días. El incumplimiento de este plazo de preaviso dará lugar a la deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

La Empresa pondrá a disposición del trabajador la correspondiente liquidación de haberes el mismo día en que cause baja definitiva. A solicitud del trabajador, las condiciones del saldo y finiquito serán revisadas por los representantes legales de los trabajadores antes de su aceptación y firma.

CAPÍTULO VI

Retribuciones económicas

Artículo 33. *Salario.*

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que corresponda para cada categoría profesional. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.

Artículo 34. *Retribuciones.*

Durante el período comprendido entre los días 1 de enero y 31 de diciembre de 2007 se acuerda un incremento salarial de 1,5 %.

Artículo 35. *Antigüedad.*

El cómputo del complemento personal por antigüedad se realizará mediante el abono de trienios, por importe cada uno de ellos del 5 % del salario base. Su abono se efectuará desde el mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 36. *Paga extraordinaria de antigüedad.*

Todo el personal de Ediciones B que cumpla 10 años de antigüedad al servicio de la Empresa tendrá derecho a una paga extraordinaria de antigüedad por importe de una mensualidad de salario real. Asimismo quedan consolidadas las pagas extraordinarias de antigüedad a los 20, 30 y 40 años. Su abono se efectuará el mes en que se alcance la referida antigüedad.

Artículo 37. *Plus lineal.*

Es una cantidad, igual para todas las categorías, teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, aun cuando se abone en cada una de las mensualidades y pagas extraordinarias.

Dicha cantidad, cuyo importe queda reflejado en las tablas salariales anexas, se revalorizará anualmente en el porcentaje que se acuerde de incremento salarial entre el Comité de Empresa y/o Delegada de Personal y la Dirección de la Empresa para los demás conceptos retributivos.

Artículo 38. *Complemento personal.*

Corresponde a aquellas cantidades que venían percibiendo determinados trabajadores en virtud de pactos personales con la Empresa. Este complemento está relacionado con el artículo 5.º del presente Convenio y se le aplicará el mismo incremento salarial anual que al resto de conceptos de la tabla salarial.

Artículo 39. *Asistencia Educativa.*

Los trabajadores recibirán semestralmente en concepto de asistencia educativa 85,00 euros por hijo menor de 18 años que se pagarán en junio y diciembre.

Artículo 40. *Abono salarial.*

El salario deberá ser satisfecho, dentro de la jornada laboral, por meses, y tomando el último día del mes como fecha máxima para su abono.

Artículo 41. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos de la nómina a cuenta por el trabajo devengado, así como de las pagas extraordinarias.

Artículo 42. *No discriminación por sexo, nacionalidad, raza y/o religión.*

La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo, nacionalidad, raza y/o religión de la persona que lo realice.

Artículo 43. *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.*

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre, a razón de treinta días del salario bruto fijo y ordinario cada una de ellas.

Artículo 44. *Paga de beneficios.*

Consiste en el abono a todos los trabajadores de la Empresa de una mensualidad resultante de dividir por 12 los salarios fijos y ordinarios recibidos en el año natural anterior a su percepción, incrementando el dividendo también con las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre. Esta paga se abonará el día 20 de marzo.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo proporcional de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores temporales, interinos o contratados por tiempo indeterminado.

Artículo 45. *Dietas y desplazamientos.*

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados por cuestiones laborales serán abonados por la Empresa, previa presentación de los oportunos justificantes y atendiendo a los siguientes criterios:

Las reservas de hoteles y medios de transporte serán realizadas por la Empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a tres estrellas y los desplazamientos lo sean en clase turista.

A instancias del trabajador que deba desplazarse, la Empresa pondrá a su disposición un anticipo por la cuantía económica que pueda estimarse para cubrir los gastos que el viaje pueda ocasionar.

La Empresa abonará a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad máxima exenta por kilómetro recorrido establecida por el Ministerio de Hacienda.

Artículo 46. *Incapacidad temporal.*

Durante la situación de incapacidad temporal y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive (enfermedad común, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional) la Empresa le abonará desde el primer día la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el 100 % de su salario fijo y ordinario.

Artículo 47. *Seguro de vida.*

La Empresa contratará anualmente para su personal de plantilla un seguro de vida por un importe mínimo de 42.070 euros.

CAPÍTULO VII**Derechos sindicales****Artículo 48. *Derecho de representación colectiva.***

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores el personal de Ediciones B, en consideración al número de componentes de su plantilla, tiene derecho a la constitución de un Comité de Empresa, formado por los representantes de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente, o a la elección de un Delegado de Personal, para ser representados en sus negociaciones con la Empresa.

Para la elección del Comité de Empresa o del Delegado de Personal, y cubrir las vacantes que se produzcan, igualmente se atenderá a lo especificado en el citado Estatuto.

Artículo 49. *Competencias de los representantes legales de los trabajadores.*

Se reconocen las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre cualquier tipo de sanción o despido que se produzcan sobre cualquier trabajador.

Artículo 50. *Reuniones, local, comunicación a los trabajadores y tablón de anuncios.*

A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, los representantes legales de los trabajadores se reunirán periódicamente o cuando lo consideren necesario, incluso con el Delegado de Personal. Con el objeto de facilitar al máximo la tarea de los representantes legales de los trabajadores, la Empresa pondrá a disposición de los mismos un local con capacidad suficiente para que puedan reunirse en él.

Los representantes legales de los trabajadores serán responsables, en calidad de depositario, del material encomendado (mobiliario, archivadores, ordenadores, teléfono), así como de las llaves del local y tabloneros de anuncios. Los tabloneros de anuncios, a los que tendrán derecho el Comité de Empresa y el Delegado de Personal, estarán colocados en cada área geográfica de la Empresa. Asimismo la Empresa facilitará los medios de comunicación necesarios para que la información de los representantes de los trabajadores llegue a los trabajadores con la máxima rapidez (correo electrónico, red, etc.), sin que con ello se perjudique la capacidad técnica de la Empresa.

Artículo 51. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 52. *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores de las Empresas tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán del crédito horario necesario dentro de la jornada de trabajo. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, Delegado de Personal, secciones sindicales legalmente constituidas o un tercio de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 53. Horas sindicales.

A los representantes legales de los trabajadores en la Empresa se les concederán licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, más cinco horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación en el caso de que proceda.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se acuerda en el presente Convenio que, en los centros de trabajo con plantilla superior a cien trabajadores fijos, se podrá acumular las horas de los miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato.

Para el ejercicio de las funciones de representación colectiva, la sesión del crédito de horas podrá alcanzar hasta un límite del 60 por ciento de las disponibles mensualmente por los otros miembros del Comité.

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

Artículo 54. Derecho a sindicarse.

La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 55. Secciones sindicales y reuniones.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la hora de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Recibir la información que le remita su Sindicato.

CAPÍTULO VIII**Salud laboral****Artículo 56. Salud laboral y peligrosidad.**

La Empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

La Empresa constituirá el Comité de Salud Laboral de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Conjuntamente con los Delegados de los trabajadores en dicho Comité, velará por el funcionamiento y la efectividad de éste.

Artículo 57. Peligrosidad.

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengán homologados por la legislación vigente.

Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de salud laboral, sus resultados serán comunicados por la Dirección de la Empresa a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Salud Laboral y/o Delegado de Prevención.

Artículo 58. Prevención de riesgos laborales.

La Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2.d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la Empresa adoptará, en el menor plazo posible, las

medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios. La Empresa realizará evaluaciones periódicas previo acuerdo, en su contenido y metodología, con los representantes legales de los trabajadores, el Comité de Salud Laboral y/o el Delegado de Prevención.

Artículo 59. Reconocimiento médico.

Todo trabajador será reconocido por cuenta de la Empresa, cuanto menos una vez al año y en prevención de los riesgos inherentes a la naturaleza del trabajo que realice, aplicándose para ello los protocolos médicos correspondientes en cada caso (pantallas de visualización de datos, manipulación de cargas, etcétera). Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a los trabajadores afectados por la empresa encargada de la revisión médica y bajo estricta confidencialidad, ateniéndose a la legislación vigente. Antes del reconocimiento médico, se entregarán los protocolos del mismo al Comité de Salud Laboral y/o Delegado de Prevención.

Artículo 60. Terminales de ordenadores y pantallas de visualización de datos.

El trabajo en estos dispositivos conlleva características que pueden causar enfermedades profesionales (de tipología musculoesquelética, ergonómica, visual y/o psicosocial). Por tanto, los trabajadores que prestan sus servicios en estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita intercalar sus diferentes funciones con el objeto de disminuir el riesgo al que están expuestos.

No obstante en este artículo se estará a lo dispuesto en R. D. 39/1997, de 17 de enero; R. D. 486/1997, de 14 de abril, y R. D. 488/1997, de 14 de abril.

Por todo ello, los trabajadores afectados tendrán derecho a un descanso de quince minutos por cada dos horas de trabajo. Estos períodos de pausas no podrán ser acumulados, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo el trabajador realizar durante estos períodos otras tareas que estén dentro de su competencia.

CAPÍTULO IX**Clasificación y definición de categorías**

Si bien en el presente Convenio no se consigna la clasificación y definición de las categorías laborales, queda pendiente un anexo vinculante. Las partes se comprometen a reunirse trimestralmente a fin de llevar a la práctica el estudio definitivo sobre definición y clasificación de categorías.

Disposición primera.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión, formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, así como por los asesores que ambas partes consideren oportuno (con voz pero sin voto) se reunirá como mínimo cada dos meses con los fines previstos en el presente Convenio.

Disposición segunda.

Para cualquier eventualidad o concepto que afecte a los trabajadores comprendidos en este Convenio y cuyo cumplimiento rebase o no esté incluido en el mismo, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Afines y demás legislación aplicable vigente.

Disposición tercera.

Ambas partes acuerdan que en aquellos aspectos de interpretación que previamente hubieran sido sometidos a la Comisión Mixta y siguieran sin acuerdo, se someterán a los trámites establecidos en el Tribunal Laboral de Catalunya.

TABLAS SALARIALES 2007 EDB. 1.50 %

Categoría	Cod.	2007 Sal. Base Mensual	2007 Plus lineal Mensual	2007 Sal. Base Anual	2007 Plus lineal Anual
Auxiliar Promotor	122-01	494.63	313.38	7,503.48	4,753.94
Mozo Almacén	128-01	518.95	313.38	7,872.50	4,753.94
Maquetista	140-01	567.60	313.38	8,610.46	4,753.94
Auxiliar Departamento	147-01	596.00	313.38	9,041.32	4,753.94
Ayudante Redacción	147-02	596.00	313.38	9,041.32	4,753.94
Ayudante Diseño	147-03	596.00	313.38	9,041.32	4,753.94
Ayudante Edición	147-04	596.00	313.38	9,041.32	4,753.94
Almacenero	170-01	689.25	313.38	10,455.92	4,753.94
Dibujante	180-01	729.77	313.38	11,070.61	4,753.94
Oficial Almacén	180-02	729.77	313.38	11,070.61	4,753.94
Oficial 2.ª Administrativo	190-01	770.32	313.38	11,685.75	4,753.94
Encargado Almacén	200-01	810.86	313.38	12,300.78	4,753.94
Viajante	210-01	851.41	313.38	12,915.95	4,753.94
Promotor	210-02	851.41	313.38	12,915.95	4,753.94
Oficial 1.ª Administrativo	240-01	973.04	313.38	14,761.05	4,753.94
Bibliotecario	260-01	1,054.13	313.38	15,991.11	4,753.94
Corrector Estilo	260-02	1,054.13	313.38	15,991.11	4,753.94
Jefe Sección	260-04	1,054.13	313.38	15,991.11	4,753.94
Jefe Ventas	260-05	1,054.13	313.38	15,991.11	4,753.94
Traductor	260-07	1,054.13	313.38	15,991.11	4,753.94
Programador	280-02	1,135.21	313.38	17,221.15	4,753.94
Redactor	280-03	1,135.21	313.38	17,221.15	4,753.94
Editor	280-04	1,135.21	313.38	17,221.15	4,753.94
Técnico Titulado Gr. Medio	300-01	1,216.31	313.38	18,451.42	4,753.94
Jefe Departamento	310-01	1,256.84	313.38	19,066.26	4,753.94
Analista	310-03	1,256.84	313.38	19,066.26	4,753.94
Jefe Prensa	310-04	1,256.84	313.38	19,066.26	4,753.94
Técnico Titulado Gr. Sup.	390-11	1,581.19	313.38	23,986.66	4,753.94

16191 RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, S. A. (Centros Comerciales).

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S.A. (Centros Comerciales), (Código de Convenio n.º 9007692), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 23 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.ª Antonia Diego Revuelta.

XXI CONVENIO COLECTIVO DE ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA S.A. CENTROS COMERCIALES. AÑO 2007

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*

El presente convenio ha sido suscrito por los representantes de la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores designados por el comité inter centros de los centros de trabajo pertenecientes a centros comerciales y almacén de logística situado, en estos momentos, en Alcalá de Henares (Madrid).

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a los centros de trabajo comerciales y de almacén de Electrolux home products España, s.a, que se hallen en el ámbito nacional y almacén de logística situado en Alcalá de Henares (Madrid) y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este convenio será de aplicación a todo el personal de Electrolux home products España, s.a de los centros de trabajo antes citados (artículo 1), con exclusión del alto personal y directivo a que hace referencia la legislación vigente, y responsables de cada centro comercial.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre 2007, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbible.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose ad personam.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Artículo 8. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.*

Se crea una comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

Dicha comisión estará integrada por dos representantes designados por la dirección de la empresa y otros dos por la representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores deberán ser miembros del comité inter centros.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación de este convenio, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la comisión paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que se somete a dicha comisión. En estos casos la comisión lo analizará en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado del análisis se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

Artículo 9. *Comité inter centros.*

Se mantendrá el comité inter centros nombrado por y entre los delegados de personal. Este comité quedará constituido en el acto de la firma del presente convenio y estará formado por hasta nueve miembros. Sus funciones serán las propias de los comités de empresa.

Durante el 2007, podrán reunirse en ocho ocasiones al año, con duración máxima de dos días por reunión, informando a la dirección de empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.