

del Estado del real decreto que lo apruebe, si éste fuera posterior, hasta el final del período concesional.

Séptima.—Este convenio podrá resolverse por denuncia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de seis meses, al final de cada año natural o por mutuo acuerdo.

Octava.—El régimen jurídico de la concesión de que es titular Avasa será el actualmente vigente, con las modificaciones contenidas en el presente convenio.

Novena.—Las partes acuerdan que todo litigio, discrepancia, cuestión o reclamación resultante de la interpretación y ejecución del presente convenio, será resuelto por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de Madrid.

Y para que así conste, firman este convenio, de acuerdo con la normativa que rige la concesión y sujeto a la aprobación del Gobierno de la Nación, en lugar y fecha al principio indicados.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15935 RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana Crisa-Norte, S. A., para el período 2007-2009.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa La Veneciana Crisa-Norte, S. A. (antes, «Cristalería Industrial, S. A.»), (código de Convenio número 9007102), para el período 2007-2009 que fue suscrito, con fecha 25 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 los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 16 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, María Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO DE LA VENECIANA CRISA-NORTE, S. A., PARA EL PERÍODO 2007-2009

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.^a OBJETO

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa La Veneciana Crisa Norte, S. A., y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.^o ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan servicios en La Veneciana Crisa Norte, S. A., con exclusión del personal perteneciente a la categorías denominadas «Cuadro y EAP».

Artículo 3. Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene la Sociedad La Veneciana Crisa Norte, S. A.

Artículo 4. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2007 y finalizando el día 31 de diciembre de 2009.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

SECCIÓN 3.^o COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. Absorción y compensación.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes, o, las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6. Garantía personal.

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o alguna de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o, al ser registrado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o, a lo ya señalado en el artículo 5 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8. Derecho supletorio.

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

SECCIÓN 4.^a COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 10. Composición.

Esta Comisión estará compuesta por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores, por cada una de las partes firmantes del presente Convenio, quienes asumirán las funciones de vigilancia del mismo. Cada una de las partes designará un secretario.

Artículo 11. Designación y sustitución de Vocales.

Los Vocales de la Comisión, nombrados por cada una de las representaciones, serán designados en apartado acta final y deberán necesariamente haber intervenido en la elaboración del presente Convenio colectivo.

Las sustituciones se producirán, por decisión de cada representación en su ámbito, informando a la otra representación.

Artículo 12. *Reuniones y acuerdos.*

La Comisión Paritaria se reunirá una vez cada trimestre y, excepcionalmente si fuese necesario, un máximo de dos veces al año a solicitud de una de las partes, por escrito y señalando los puntos a tratar.

La fijación de la fecha de la reunión se efectuará dentro de los 15 días naturales a contar a partir de la fecha de acuse de recibo de la parte receptora de la petición.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en Acta, los términos y posiciones de las partes, usando éstas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN 1.^a ORGANIZACIÓN

Artículo 13. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de los trabajadores y de los representantes de los trabajadores, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización más adecuada de los recursos.

Artículo 14. *Contratación.*

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique, informando previamente a los representantes de los trabajadores.

La modalidad de contratos de puesta a disposición, se realizará para resolver necesidades coyunturales, en los términos que legalmente están definidos y con las condiciones generales establecidas legalmente en cada caso.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 15. *Formación.*

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal y, por ello, acuerdan:

La dirección presentará a los representantes de los trabajadores, el plan de formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación requeridas, basándose en los «Diagnósticos de Necesidades» realizados por los Jefes de Áreas de Trabajo y por la propia dirección, teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

Anualmente, se presentará a los representantes de los trabajadores, los resultados e información sobre la realización de las acciones de formación, incidencias, etc., para análisis conjunto.

Las acciones de formación serán programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo.

La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será necesario que el trabajador las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, el trabajador percibirá como complemento de ayuda a la formación la cantidad de 5,53 euros/hora.

Las acciones de formación basadas en peticiones personales, si se consideran de interés para la empresa, serán tratadas según lo establecido en las «Normas de Ayuda Estudios para el Personal».

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar, ayudas para la formación, en cuyo caso,

los representantes de los trabajadores emitirán informe favorable, cuando el procedimiento así lo requiera.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.^a JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16. *Jornada anual y trabajo efectivo.*

La jornada de trabajo, durante los años 2007, 2008 y 2009, para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio, será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo.

Se entiende por trabajo efectivo, las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones.

Ambas partes acuerdan que, en función de las necesidades de la sociedad, el personal podrá trabajar a turno total o especial, respetando siempre el número de horas de trabajo en cómputo anual.

Artículo 17. *Modalidades de horario.*

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, la dirección de cada centro, con los representantes de los trabajadores, establecerán los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea a jornada normal o a turnos.

Jornada normal.—El personal que no trabaja a turnos trabajará de lunes a viernes en jornada partida, distribuyéndose ésta de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes.

Para el personal que trabaja a jornada partida se establece que los viernes comprendidos entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre su horario de trabajo será de 8 a 15 horas.

Turnos.—Este personal, continuará prestando servicio de lunes a viernes, excepto festivos, en turnos de ocho horas diarias de duración, con arreglo a la distribución que resulte del calendario de turnos que se acuerde con los delegados del personal, con un tiempo de descanso diario de 15 minutos computable como de trabajo efectivo.

Por necesidades coyunturales de cumplimiento de pedidos y atención a clientes, la dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, respetando la jornada semanal de lunes a viernes, e informando a los delegados de personal y con preavisos de 48 horas, mínimo, a los trabajadores afectados. Primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

El personal que trabaje a turno total o especial estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando un trabajador a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otro trabajador a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

SECCIÓN 2.^a VACACIONES

Artículo 18. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el Convenio será de 23 días laborables.

La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

El Personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso de la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada centro de trabajo, la dirección del mismo, expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores. Dicho programa se confeccionará de común acuerdo entre la dirección del centro y los representantes de los trabajadores. Si algún trabajador, por circunstancias especiales, propusiera una variación dentro de la programación que le afecta, la dirección trataría de resolver la necesidad satisfactoriamente, con la menor repercusión para el conjunto.

Se establece como período preferente para el disfrute de las vacaciones, el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre.

En el caso de que un trabajador, estando de vacaciones, sea dado de baja por IT no le será computado, a efectos de vacaciones, el tiempo que permanezca en esta situación, continuando aquellas al ser dado de alta, siempre dentro del año natural y de acuerdo con las necesidades de programación del trabajo y cumplimiento del programa general de vacaciones en el centro de trabajo al que pertenece.

Artículo 19. *Permisos retribuidos.*

La empresa concederá al personal, previo aviso y justificación, permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias en los casos siguientes:

1. Matrimonio: quince días naturales.
2. Alumbramiento de esposa o compañera: tres días laborables, según calendario laboral.
3. Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero, de los hijos y de los padres, abuelos, hermanos, y nietos, tanto consanguíneos como afines: tres días naturales; más tiempo de viaje, si se justificara, hasta un total de cinco días naturales.
4. Exámenes.
5. Cumplimiento de deberes públicos inexcusables de carácter público y personal, justificando la causa que los origina. Se entenderán que son deberes públicos inexcusables aquellos que deriven de mandato de autoridad que hagan imprescindible el acudir a una citación.
6. Los delegados del personal tendrán derecho a las disponibilidades horarias reguladas para ejercer su función como representantes de los trabajadores, en las condiciones legalmente establecidas.
7. Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, justificadas por el médico y el propio interesado las circunstancias en que se produce. En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica no cause baja y el médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.
8. Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

Artículo 20. *Disposiciones generales.*

Se establecen las siguientes disposiciones sobre remuneración:

1. Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio son todas ellas brutas.
2. Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90% del salario devengado en esa semana.
3. La clasificación del personal afectado por el presente Convenio colectivo contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:

Técnicos y administrativos	Operarios
Auxiliar Administrativo. Oficial 2. ^a Oficial 1. ^a Jefe de 2. ^a Jefe de 1. ^a	Peón ordinario. Peón Especialista. Oficial 3. ^a Oficial 2. ^a Oficial 1. ^a Capataz.

Artículo 21. *Conceptos retributivos.*

La retribución del personal afectado por el presente Convenio está integrada por los conceptos de:

- Salario convenio.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complementos:
 - Complemento personal de origen (Operarios).
 - Sueldo complementario (Empleados).
 - Complemento personal.
 - Plus personal
 - Complemento hora noche turnos.
 - Variable anual por R. Explotación/PNV (Producto Neto Ventas).
 - Variable anual por índices cumplimiento y seguridad.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán las retribuciones salariales que devenguen por períodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes a través de entidades de crédito.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retribuidos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de ausencias; bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 22. *Retribución salarial Convenio.*

Los importes para cada una de las categorías, son las que figuran en el anexo 1

Artículo 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad se abonarán en razón a las cantidades que para cada categoría profesional se señalan en el anexo 1, incrementadas con las cantidades que pudieran corresponder por complemento personal y otras que, a título personal, pudiera tener el trabajador.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de junio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las gratificaciones se abonarán como fecha tope el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

Artículo 24. *Complementos personales.*

1. Complemento personal de origen (personal operario).-El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales.

2. Sueldo complementario (personal empleado).-El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales

3. Complemento personal.-El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, siendo actualizado cada año en función del incremento que experimenten las retribuciones salariales

4. Plus personal.-El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal y, será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten. Se devengará en 14 pagas, aplicando el IPC previsto para los años 2007, 2008 y 2009.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias en base a los siguientes criterios:

1. Realización de las exigidas para reparar siniestros o daños extraordinarios.

2. Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, períodos punta de producción o por otras circunstancias de carácter similar a las anteriores.

3. La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe de 9,80 euros/hora para el año 2007, 9,90 euros/hora para el año 2008 y 10,00 euros/hora para el año 2009 cualquiera que sea la categoría que ostente quien la realice.

4. La hora extraordinaria también se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la dirección y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al período de vacaciones pactado.

Artículo 26. *Retribución en vacaciones.*

El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones, será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de horas extraordinarias, destajos, gratificaciones extraordinarias y complemento hora noche turnos.

Artículo 27. *Complemento hora noche turnos.*

Se establece la cantidad 1,86 euros por hora trabajada para el personal que preste sus servicios durante los turnos de noche de ocho horas organizados de 22 a 6 horas o de 23 a 7 horas.

Artículo 28. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a algún sindicato, los centros descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la

cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

CAPÍTULO VI

Incrementos salariales y cláusulas de revisión

Artículo 29. Actualizaciones.

1. Condiciones de aplicación para 2007.—En el año 2007 serán aplicados, según se indica en los apartados y artículos correspondientes, los valores que figuran en el texto y anexos, consecuencia de los acuerdos alcanzados para la firma del Convenio.

1.1 Revisión.—En el caso de que el IPC que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de diciembre de 2007, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2006 superior al previsto por el gobierno, 2%, se efectuará la revisión de: Retribución salarial 12 mensualidades, gratificaciones extraordinarias (anexo 1), complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) y complemento personal por el exceso sobre IPC previsto por el gobierno, a partir del 1 de enero de 2007. La diferencia será abonada en el mes de febrero de 2008.

2. Condiciones de aplicación para 2008.—Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2008 a los conceptos: Retribución salarial 12 mensualidades, gratificaciones extraordinarias, complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) complemento personal, plus personal, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

2.1 Revisión.—En el caso de que el IPC que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de diciembre de 2008, un incremento respecto al 31 de diciembre de 2007 superior al previsto por el gobierno, 2%, se efectuará la revisión de: Retribución salarial 12 mensualidades, gratificaciones extraordinarias (anexo 1), complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) y del complemento personal por el exceso sobre el IPC previsto por el gobierno, a partir del 1 de enero de 2007. La diferencia será abonada en el mes de febrero de 2008.

3. Condiciones de aplicación para 2009.—Aplicación IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 a los conceptos: Retribución salarial 12 mensualidades, gratificaciones extraordinarias, complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) complemento personal, plus personal, complemento hora noche turnos, complemento ayuda formación, becas y ayuda deficientes.

3.1 Revisión.—En el caso de que el IPC que publica el Instituto Nacional de Estadística registrase, al 31 de diciembre del 2009, un incremento respecto al 31 de diciembre del 2008 superior al previsto por el gobierno, se efectuará la revisión de: Retribución salarial 12 mensualidades, gratificaciones extraordinarias (anexo 1), complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados) y del complemento personal por el exceso sobre el IPC previsto por el gobierno, a partir del 1 de enero de 2009. La diferencia será abonada en el mes de febrero de 2010.

CAPÍTULO VII

Contrato relevo

Artículo 30. Contrato relevo.

A) Principios generales:

1. El contrato de relevo sólo será aplicable a actividades no amortizables definidas por la empresa. Habrán de agotarse previamente las posibilidades de sustitución internas del centro antes de recurrir a la contratación exterior, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 12.6.c) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, podrá estudiarse su aplicación a otras situaciones, si las circunstancias en algún centro lo hacen posible.

2. La propuesta de la jubilación parcial para la posterior aplicación del contrato de relevo podrá plantearse tanto por el trabajador (siempre y cuando reúna las condiciones establecidas en la ley para acceder a la jubilación parcial) como por la empresa, siendo imprescindible el acuerdo de ambas partes para la materialización de la misma.

B) Criterios para hacer efectiva su implantación:

a) Jubilación parcial.—Los trabajadores que accedan a la jubilación parcial en aplicación del presente acuerdo sobre la aplicación del con-

trato de relevo lo harán en el 85% de la jornada anual pactada en cada momento en el Convenio colectivo en vigor.

b) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado): Se concertará por el 15% de la jornada restante anual pactada en cada momento en el Convenio colectivo en vigor.

La prestación laboral de la jornada correspondiente al año en que se produzca la jubilación parcial se acumulará en un solo período que se prestará, de forma consecutiva, desde la fecha de inicio de la relación laboral a tiempo parcial, hasta completar el número de jornadas correspondientes. Durante el mismo, el trabajador relevado, colaborará en los procesos de formación del trabajador relevista.

Para los años sucesivos hasta la jubilación total del trabajador, la prestación laboral del 15% de la jornada pactada en el Convenio colectivo vigente en cada momento, de los trabajadores jubilados parcialmente en aplicación del presente acuerdo, se realizará mediante la prestación de jornadas diarias completas, conforme a los calendarios de los respectivos centros de trabajo, que podrán acumularse en uno o varios períodos distribuidos a lo largo del año.

La fijación del período o períodos de prestación se realizará en función de las necesidades de la empresa, producidas por: vacaciones, permisos retribuidos, licencias, absentismo, períodos punta de producción, etc., siendo comunicados con una antelación mínima de 45 días al trabajador. Si al finalizar el año natural, no se hubieran producido las circunstancias precisas para completar la prestación correspondiente al año, el resto de la prestación laboral no realizada por el trabajador tendrá la consideración de permiso retribuido, sin posibilidad de acumulación para años sucesivos.

No obstante lo anterior, el pago de las retribuciones correspondientes a esta prestación laboral a tiempo parcial, se distribuirán a lo largo de todo año, abonándose, en el mismo número de pagas que se abone al personal a tiempo completo en la empresa.

c) Contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).—El contrato de relevo se realizará a tiempo completo en su modalidad de duración determinada, concertándose por el tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

El contrato de relevo se transformará en indefinido, siempre que persista el carácter no amortizable de las actividades desarrolladas por el trabajador relevado y se produzca alguna de las siguientes situaciones:

La jubilación total del trabajador relevado, aunque se produzca antes de la edad ordinaria de jubilación.

El fallecimiento, la invalidez permanente absoluta o total del trabajador relevado, antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación.

El trabajador relevista ingresará dentro del mismo grupo profesional que el trabajador relevado. Su ingreso se producirá con la categoría de Peón Ordinario si sus actividades a desarrollar se encuentran dentro del Grupo Profesional de Operarios, o con la categoría de Auxiliar Administrativo si sus actividades a desarrollar se encuentran comprendidas dentro del Grupo Profesional de Técnicos Administrativos.

d) Garantías económicas para el personal que se acoja al contrato de relevo.—La remuneración de los trabajadores con contrato a tiempo parcial jubilados parcialmente (trabajador relevado) serán las siguientes:

El 15% de las remuneraciones mínimas garantizadas en las tablas.

El 1 % de los complementos personales que el trabajador tenga reconocidos en el momento de la jubilación parcial.

Los complementos por modalidad de trabajo serán los que realmente correspondan al trabajo realizado por el trabajador durante la prestación a tiempo parcial; no pudiendo ser inferiores, en ningún caso, al 15% de las teóricamente percibidas por estos conceptos durante los doce meses anteriores a la fecha de la jubilación parcial, conforme a la situación del trabajador en dicho momento.

Mantendrá el derecho a la percepción completa de las ventajas sociales, del Convenio colectivo, conforme a los requisitos allí establecidos para tener derecho a su percepción. Con excepción hecha de las establecidas para la incapacidad temporal, que se establecerán en proporción a la jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial.

Cláusula resolutoria.—En el caso que durante la vigencia del presente acuerdo se produjesen modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo que afectasen al contenido de lo pactado, y antes de la resolución del acuerdo, las partes se reunirían para analizar el alcance de las modificaciones producidas, y estudiar la posibilidad de adaptar el presente acuerdo a la nueva regulación.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones socialesArtículo 31. *Incapacidad temporal.*

Cuando un trabajador sea dado de baja como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de empresa, se abonará un complemento tal que, sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90% de la retribución salarial mensual que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más el complemento personal de origen (operarios), sueldo complementario (empleados), plus personal y complemento personal que pudiera tener el trabajador.

Todo ello a partir del decimosexto día consecutivo de la baja, excepto en caso de hospitalización que será a partir del octavo día de la baja. Esta prestación se mantendrá en tanto la Seguridad Social conceda las prestaciones por incapacidad temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará garantizará la percepción del 100%, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90% del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100% cuando se trate de accidente laboral.

En el caso de que a un trabajador se le reconozca por el organismo competente una incapacidad permanente en el grado de total, se le indemnizará con el importe que figura en el anexo 2 con la denominación Indemnización IPT. Se entiende que la resolución de incapacidad permanente total es firme y no está sujeta a revisiones.

Artículo 32. *Becas.*

Se establece un sistema de becas, aplicable a hijos de trabajadores de alta en la empresa, con edades comprendidas entre los tres años cumplidos y los 25 años, según baremo que se detalla en el anexo 2.

El requisito para efectuar el pago de estas ayudas, es el de estar matriculados en centros de enseñanza oficiales o reconocidos como tales, presentando el documento original de matrícula en Administración Personal, caso de estar fuera de la edad de enseñanza obligatoria, que se realizará en el mes de Septiembre.

El pago de las becas se realizará en el mes de noviembre de cada año.

Se aplicará la bonificación que resulte del cuadro que sigue, en función del número de hijos del trabajador que estén estudiando entre los tres y los 25 años:

Núm. de hijos	% Bonificación-Beca
2	10
3	20
4	30
5 o más	40

Ayuda a minusválidos.—Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para trabajadores que tengan hijos afectados por una deficiencia física o psíquica permanente superior al 33% y siempre que esta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en la legislación vigente en cada momento. A estos efectos la calificación del grado de minusvalía es la que determine el organismo competente de acuerdo con la legislación vigente.

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo 2, se efectuarán, atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

a) Deficientes, en edad de tres a 25 años, para quienes dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

b) Deficientes menos gravemente afectados, en edad de tres a 25 años, y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un centro de educación especial.

c) Para aquellos casos, en edad de tres a 25 años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

- 50% en octubre-noviembre, justificada en Administración la inscripción a un determinado centro.
- 50% restante en enero-febrero.

Artículo 33. *Ayuda de estudios para trabajadores en activo.*

Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal de la empresa, en centros oficiales y universidades locales y a distancia, aplicándose las ayudas para matrícula y libros que se establecen en baremo y en anexo 2.

Artículo 34. *Seguro de vida e invalidez.*

Se establece un seguro de vida e invalidez para los trabajadores a quienes afecta el presente Convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- A) Bien en caso de fallecimiento.
- B) O bien en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de éste, o al propio asegurado, en caso de invalidez permanente absoluta, ajustándose a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Trabajadores asegurados:

a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Los trabajadores de alta en la empresa en activo o en situación de propuesta de invalidez, hasta que termine la anualidad en que cumplan los 65 años.

2. Los jubilados anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

3. Los trabajadores en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías.—Trabajadores que estén en situación de excedencia.

Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías.—Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio colectivo para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

b) Cese de las garantías.—El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias no retribuidas o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «trabajadores asegurados».

Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado, es igual al producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada categoría son los que se describen en el anexo 2.

Coeficiente Familiar.—Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría:

Asegurados sin cargas familiares: 90%.

Asegurados con cargas familiares: 120%.

Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en: 20%.

Riesgos garantizados: Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de Invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los que se señalen en las normas que rigen esta materia.

Beneficiarios.—Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos, a falta de éstos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la empresa, el boletín de «Cambio de Beneficiario».

Disposiciones varias: En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al Asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado. Desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

Artículo 35. Jubilación.

La empresa concederá una cantidad en euros equivalente a dos mensualidades en el momento que un trabajador en activo tome la jubilación al cumplir los 65 años de edad, y una mensualidad a los 64 años. Cada mensualidad comprenderá los siguientes conceptos:

Primera columna de los anexos 1 (retribución salarial mes, tablas personal empleado y operario respectivamente).

Complemento personal de origen (operarios) (si lo tuviera)

Sueldo complementario (empleados) (si lo tuviera).

Plus personal (si lo tuviera).

Complemento personal (si lo tuviera).

Artículo 36. Disposición final.

La Comisión deliberadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este Convenio colectivo, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluido en el presente Convenio colectivo, acordado entre La Veneciana Crisa Norte, S. A., y su personal.

Con la retribución establecida en el presente Convenio colectivo se compensa el cobro de cualquier retribución adicional que se estableciera en el Convenio Nacional del Vidrio

Disposición adicional.

Procedimiento Voluntario de solución de conflictos: Ambas partes acuerdan incluir en esta disposición adicional el siguiente texto:

1. Adhesión.—Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de enero de 2005 (ASEC).

2. Procedimientos.—Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos son:

- Intervención previa y preceptiva de la Comisión Mixta.
- La mediación.
- El arbitraje.

3. Órganos y ámbitos: Será el organismo creado en el ámbito de la Comunidad Autónoma quien entienda y tramite los procedimientos de mediación y arbitraje.

La eficacia y la tramitación de los citados procedimientos se regirán por lo establecido en las normas y reglamentos de funcionamiento de los distintos organismos.

ANEXO 1

Retribución salarial personal empleado

(Euros brutos 2007)

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Total anual
Jefe 1. ^a	1.300,86	15.610,32	2.601,72	18.212,04
Jefe 2. ^a	1.188,25	14.259,01	2.376,50	16.635,51
Oficial 1. ^a	1.087,85	13.054,19	2.175,70	15.229,89
Oficial 2. ^a	996,59	11.959,12	1.993,19	13.952,31
Auxiliar Administrativo.	922,37	11.068,42	1.844,74	12.913,15

Retribución salarial personal operario

(Euros brutos 2007)

Categorías	Retribución salarial mes	Retribución salarial 12 meses	Gratificaciones reglamentarias 2 meses	Total anual
Capataz	1.075,99	12.911,94	2.151,99	15.063,93
Oficial de 1. ^a	979,05	11.748,55	1.958,09	13.706,64
Oficial de 2. ^a	900,86	10.810,30	1.801,72	12.612,02
Oficial de 3. ^a	860,05	10.320,58	1.720,10	12.040,68
P. Especializado	822,75	9.873,04	1.645,51	11.518,55
P. Ordinario	786,66	9.439,95	1.573,33	11.013,28

ANEXO 2

Becas

Edades (años)	Importes anuales - Euros
3 a 5 (colegio)	37,74
6 a 13 (colegio)	63,76
14 a 16 (colegio)	71,57
17 a 19 (colegio)	94,33
17 a 19 (Formación Profesional) grado 1	87,83
20 a 22 (estudios universitarios)	195,17
20 a 22 (Formación Profesional) grado 2	146,37
23 a 25 (estudios universitarios)	237,46
23 a 25 (Formación Profesional) grado superior	147,03

Estudiando Formación Profesional fuera del período de edad se abonará siempre: 87,83 euros.

Ayuda de estudios para trabajadores en activo

Tipo de estudios	2007 - Euros	2008 - Euros	2009 - Euros
Superiores, ramas Industrial, Económicas, Empresariales	156	159	162
Postgraduado y Estudios Superiores, ramas Sociales y Humanidades	115	117	119
Ingenierías Técnicas, diplomaturas en Empresariales, Sociales, etc.	75	77	78
Formación Profesional, Bachiller, COU, Selectividad	57	58	59
Especializaciones Técnicas, Informáticas, etc.	113	115	117

Ayuda deficientes

Epígrafes	Importes - Euros
A	169,15
B	325,28
C	87,83

Seguro Vida

Empleados		Obreros	
Categorías	Capital base - Euros	Categorías	Capital base - Euros
Auxiliar Administrativo.	5.409,11	Peón Ordinario.	5.409,11
Oficial 1. ^a y 2. ^a Advo.	7.212,15	P. Espec., Ofic. 3. ^a , 2. ^a 1. ^a	7.212,15
Jefe de 1. ^a y 2. ^a Advo.	10.217,21	Capataz.	8.113,66

Indemnización por IPT.—En el caso de declaración de una IPT a un trabajador perteneciente a la sociedad por el organismo oficial competente se le hará un pago único por la cantidad de 2.322 euros.

ANEXO 3

Retribución variable anual por resultados

En el caso de que el resultado de explotación real deducido del mismo el coste total de la retribución variable supere el importe previsto en el presupuesto, se establece un pago anual de 575 euros.

El pago de este incentivo por resultados sociedad se realizará en el mes de febrero del año siguiente al de su aplicación, en función de las horas normales trabajadas en el año.

Retribución variable relacionada con I.C. e IF1 de Sociedad: Se trata de incentivar el esfuerzo para asegurar el progreso y mejora en el servicio a los clientes (I.C. = Índice de cumplimiento) y en la reducción de los accidentes con baja (IF1 = Índice de Frecuencia 1).

Se abonará en función de las horas trabajadas en el año y del valor que resulta de:

$V = 40 \text{ (I.C. Real/I.C. Objetivos)} + 40 \text{ (IF1 Objetivo/IF1 Real)}$, acotada de modo que el valor máximo aplicable sea:

$V = 40 \text{ (I.C. Real/I.C. Objetivo)} + 40 \text{ (IF1 Objetivo/IF1 Real)} = 95$ euros brutos año,

y siempre que cada coeficiente obtenido para cada índice resulte mayor o igual que 0,95, lo que dará lugar, en este segundo caso, a un valor mínimo aplicable de 75 euros brutos año.

Este pago se efectuará en el mes de febrero de cada año.

Coefficientes inferiores a 0,95 para cualquiera de los dos indicadores, harán inaplicable este concepto retributivo.

15936 *RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las Delegaciones Comerciales de Helados y Postres, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Delegaciones Comerciales de la empresa Helados y Postres, S.A., (Código de Convenio n.º 9015791), que fue suscrito, con fecha 25 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 16 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 TRABAJO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE HELADOS Y POSTRES, S. A.

SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Helados y Postres, S.A. y sus trabajadores de las Delegaciones Comerciales.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las delegaciones comerciales de la Empresa Helados y Postres, S.A., tanto fijos, como fijos de carácter discontinuo, eventuales, temporales, etc., excepto los conocidos como sueldos pactados que quedan excluidos del sistema retributivo fijado en el Convenio, si bien, los serán de aplicación el resto de las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 3. *Ámbito temporal, prórrogas y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero del año 2007, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2009.

No obstante, se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, cuando se produzca, habrá de comunicarse fehacientemente por la parte que la promueva a la parte negociadora, dejando expresa constancia de su fecha mediante acuse de recibo.

Se mantendrán todas las obligaciones que rigen en el presente Convenio hasta que se registre uno nuevo, que se aplicará en lo posible, con efecto retroactivo a la fecha que se acuerde.

SECCIÓN SEGUNDA. GARANTÍAS

Artículo 4. *Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de sus cláusulas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto, debiendo las partes renegociarlo en su integridad.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas-retributivas pactadas en este Convenio compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global y anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos; así como los incrementos que por disposición legal o convencional, pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si en su conjunto, y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que a este Convenio garantiza.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán, como condiciones más beneficiosas, y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a las que aquí se establecen.

Artículo 7. *Declaración antidiscriminatoria.*

El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior. Por otra parte y únicamente para aquellos aspectos no contemplados en este Convenio Colectivo, constituirá también derecho supletorio la parte normativa del Convenio Colectivo Estatal de Helados.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y mediación en la aplicación del presente Convenio.

La Comisión estará compuesta por ocho miembros; cuatro en representación del personal, libremente designados por las centrales sindicales, dos por CC.OO. y dos por U.G.T., de entre los Delegados de Personal, y cuatro en representación de la Empresa, asistidos por los Asesores respectivos. A efectos de notificación se tendrá en cuenta los domicilios sociales de las dos centrales sindicales indicadas, en su ámbito estatal.

Cualquier cuestión o litigio, relativo a la aplicación e interpretación del convenio habrá de someterse, con carácter previo y prejudicial, a la Comisión Paritaria, para su conocimiento y eventual resolución.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, para el conocimiento y resolución de los asuntos de su competencia, celebrándose la reunión en la ciudad de Madrid, estableciéndose un plazo de 30 días a partir de la fecha que las partes tengan conocimiento de las cuestiones planteadas para resolver las mismas.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la Comisión exigirá mayoría de sus miembros. Los acuerdos adoptados con esta mayoría serán vinculantes, tanto para las partes como para los terceros afectados por el Convenio.