

los siguientes:

POR LA PARTE EMPRESARIAL

Don Javier Andreu Moliner

Don David Ruiz Sánchez

Don Miguel Boix Sanfeliu

ASESOR

Don Fernando Calpe García

ASESORES PARTE SOCIAL

Don Atilano Esconar Iniesta (CC.OO.)

Don Julio César García Bomboy (UGT)

Don Fernando Montañana Tórtola (UGT)

Don Juan Uribe Camacho (CC.OO.)

ACUERDAN

1.- La jornada máxima anual será de 1.746 horas para el año 2006 en aplicación del Convenio Nacional del Sector de la Construcción.

A efectos de determinar los días no laborables del año 2006 para asegurar el cumplimiento de la jornada máxima anual y salvo pacto entre empresas y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2006 sin perder su carácter laboral para futuros convenios y a los solos efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada máxima anual, se considerarán como no laborables los siguientes días:

6 horas de reducción de la jornada del día 5 de enero.

21 de marzo

30 de junio

1 de septiembre

13 de octubre

7 de diciembre

En todo caso se hace constar:

- Que este calendario se refiere a jornada de 8 horas diarias.

- Que la única norma obligatoria es la de respetar el horario de la jornada máxima anual.

- Que dentro de este límite las empresas, con sujeción al art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, pueden elaborar su propio calendario laboral, que debe quedar expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo.

- Que el acuerdo de esta Comisión, en lo referente al calendario laboral, sólo tiene carácter indicativo y es aplicable para el supuesto de que la empresa no establezca su propio calendario laboral.

109

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1246

VISTO el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIAS DE MÁRMOLES Y PIEDRAS de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200575), que fue suscrita con fecha 21 de diciembre de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2.º y 3.º 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 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 2 de enero de 2006.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE MÁRMOLES Y PIEDRAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.

ACTA

En Castellón de la Plana, siendo las once horas del día 21 de diciembre de 2005, en los locales de la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón, calle Ruiz Vila, 8-entlo. de Castellón se reúnen los representantes por la parte empresarial de la Asociación Provincial de Empresas de la Construcción de Castellón y por la parte Social, los representantes de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras, para proceder a confeccionar el Calendario Laboral del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para las Industrias de Mármoles y Piedras de la Provincia de Castellón para el año 2006.

Ambas partes, reconociéndose mutuamente capacidad para la firma y constituidos en Comisión Negociadora formada por los siguientes:

POR LA PARTE EMPRESARIAL

Don Francisco Cabedo Claros

Doña María del Carmen Bosquet Nacher

Don Manuel Bosquet Nacher

ASESOR

Don Fernando Calpe García

POR LA PARTE SOCIAL

Don Julio César García Bomboy (UGT)

Don Atilano Esconar Iniesta (CC.OO.)

Don José Vicente Martínez Muñoz (CC.OO.)

Don Plácido María Zorrilla (CC.OO.)

ACUERDAN

1.- La jornada máxima anual será de 1.746 horas para el año 2006.

A efectos de determinar los días no laborables del año 2006 para asegurar el cumplimiento de la jornada máxima anual y salvo pacto entre empresas y trabajadores, que podrán establecer el calendario que libremente convengan para el año 2006 sin perder su carácter laboral para futuros convenios y a los solos efectos de asegurar el cumplimiento de la referida jornada máxima anual, se considerarán como no laborables los siguientes días:

6 horas de reducción de la jornada del día 5 de enero.

21 de marzo

30 de junio

1 de septiembre

13 de octubre

7 de diciembre

En todo caso se hace constar:

- Que este calendario se refiere a jornadas de 8 horas diarias.

- Que la única norma obligatoria es la de respetar el horario de la jornada laboral anual.

- Que dentro de este límite las empresas, con sujeción al art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, pueden elaborar su propio calendario laboral, que debe quedar expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo.

- Que el acuerdo de esta Comisión, en lo referente al calendario laboral, sólo tiene carácter indicativo y es aplicable para el supuesto de que la empresa no establezca su propio calendario laboral.

110

* * *

DEPÓSITO DE ESTATUTOS DE ORGANIZACIONES PROFESIONALES DE CASTELLÓN.

En cumplimiento del artículo 4.º del Real Decreto 873/77 de 22 de abril, y a los efectos previstos en el mismo, se hace público que en esta oficina el día 20 de diciembre ha sido depositado escrito de modificación de Estatutos de la Organización Profesional denominada FEDERACIÓN PROVINCIAL DE AGRICULTORES DE CASTELLÓN-ASOCIACIÓN AGRARIA DE JÓVENES AGRICULTORES (FEPAC-ASAJA CASTELLÓN) y cuya modificación consiste en:

NUEVA REDACCIÓN ARTÍCULO 1.º quedando de la siguiente manera:

1.- Con la denominación FEDERACIÓN PROVINCIAL DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE CASTELLÓN (FEPAC-ASAJA CASTELLÓN) se constituye al amparo de la Ley 19/1977 de 1 de abril y del Decreto 873/1977 de 22 de abril, una organización profesional agraria de ámbito provincial, para la representación, gestión, defensa y fomento de los intereses profesionales del sector agrario en general y de los intereses profesionales de la agricultura que trabajen directamente sus explotaciones, ya sea como propietarios, arrendatarios, aparceros e hijos de agricultores o bajo otro título legítimo.

2.- La Federación goza de plena personalidad jurídica y capacidad de obrar y de total autonomía para el cumplimiento de sus fines.

3.- La Federación se regirá en todos sus grados por representantes libremente elegidos, ajustándose a las normas de los presentes Estatutos y a las disposiciones legales en vigor.

Siendo los firmantes del Acta D. DOMÉNEC JOSEP NÁCHER CERVERA, Secretario General Técnico y D. Néstor Pascual Llorens, Presidente de la Federación.

Castellón, a 22 de diciembre de 2005.- El Jefe de Servicio de Trabajo y Seguridad Laboral, P. A., Pedro López Pinedo. 12922

* * *

SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL RELACIONES COLECTIVAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1304 VM/JS

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS de la provincia de Castellón (Código Convenio 1201375), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2005, de una parte por la representación empresarial de ASUCAS y, de otra por la representación de UGT y CCOO por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º 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 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 2 de enero de 2006.— El Director Territorial de Empleo y Trabajo Fdo. Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DETRABAJO
EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS
CASTELLON 2005-2006-2007

AMBITO

Art. 1º.- Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincia de Castellón.

Art. 2º.- Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de las empresas dedicadas a la venta al por menor de Productos Alimenticios, Droguería y Perfumería que se faciliten al cliente en forma de Autoservicio.

Art. 3º.- Ámbito personal

Las normas contraídas en el presente Convenio serán de aplicación obligatoria para todo el personal, tanto fijo como eventual que preste sus servicios en las empresas a que se refiere el art. 2º con la exclusión del Personal de Alta Dirección que se regulará por el Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto (BOE de 12)

Art. 4º.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años a contar desde el uno de Enero de 2005, prorrogándose tácitamente si no hay denuncia expresa, por alguna de las partes firmantes con una antelación de tres meses al momento de su finalización por periodo de tres años. Es decir, su vigencia será para los años 2005, 2006 y 2007.

Art. 5º.-

Todas las mejoras concedidas por este convenio tendrán carácter de compensables y absorbibles, con las ya establecidas en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de la causa de ellas, formando un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación serán consideradas global y anualmente.

La situación económica personal considerada como percepción económica anual, será mantenida si es superior a las normas del presente Convenio.

Art. 6º.- Jornada Laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual o de 1800 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2005, de 1796 horas anuales para 2006 y de 1790 horas anuales para 2007, de Lunes a Sábado, incluido la jornada de la tarde y según la distribución que efectúe la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores; en caso de no haber acuerdo, será el marcado por la empresa.

El exceso de jornada se compensará o bien retribuido a precio de hora extraordinaria o bien en tiempo de descanso equivalente a la hora extraordinaria, siempre de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

No obstante ello, los trabajadores que ocupen puestos de trabajo necesarios para la iniciación o terminación de la actividad, deberán realizar la jornada laboral que la empresa determine para poder tener a punto la actividad comercial en el momento de la presencia del público, considerándose las mismas como toma y deje del servicio. El tiempo de trabajo prolongado no computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán por este concepto a razón de 5,63 €/hora. Para los siguientes años de vigencia esta cantidad sufrirá el mismo incremento porcentual que las tablas salariales.

Así mismo la totalidad de los trabajadores se obligan a realizar, fuera de la jornada laboral, las labores propias de Inventario General, dos veces al año y de Sección cada treinta días, computándose el exceso de jornada como horas estructurales de obligado cumplimiento, siendo abonadas las horas de exceso por este concepto a razón de 5,63 €, para los siguientes años de vigencia esta cantidad sufrirá el mismo aumento porcentual que las tablas salariales.

El medio día, de descanso, además del domingo se podrá acumular a cualquier día laboral de la semana y obligatoriamente se disfrutará a la semana siguiente y el día pendiente en un plazo de un mes a elección del trabajador.

Art. 7º.- Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias anuales, tendrán una duración de treinta días naturales que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; excepto en zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de octubre de cada año; debiendo confeccionar el calendario vacacional las empresas junto con los representantes legales de los trabajadores y exponer dicho calendario en el mes de Enero. En las empresas donde no haya representación sindical, las vacaciones se pactarán con el trabajador, atendiendo a los mismos criterios establecidos anteriormente.

El período vacacional podrá ser fraccionado únicamente en dos, siendo uno de ellos como mínimo de 15 días y dentro del período comprendido en las fechas marcadas en el párrafo anterior (entre el 1 de junio y el 30 de septiembre; excepto en zonas y municipios costeros o de influencia turística, que será el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de octubre), el otro período será pactado de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa. Las vacaciones no se iniciarán en festivo ni domingo.

Art. 8º.- Retribuciones

Las retribuciones del presente convenio para 2005 y con efectos del 1-1-2005 al 31-XII-2005 serán las siguientes:

	Salario base
Personal no cualificado de 16 y 17 años	515,61€
Trabajadores de oficios varios	596,77€
Cajera	607,85€
Dependientes	607,85€
Auxiliares administrativos	607,85€
Dependientes Servicio Mayor	624,40€
Administrativos	624,40€
Encargado	635,44€
Jefe de Administración	635,44€

Dichas tablas salariales para el año 2005 y con efectos del 1 de Enero del año indicado sufrirán un aumento correspondiente a la diferencia en más, si el IPC real del año 2005 superara el 2%, todos los conceptos económicos del convenio incrementarán esa diferencia.

Para el año 2006, y con efectos del 1 de enero, las tablas salariales sufrirán un incremento correspondiente al IPC real del año 2005 más 1%. En caso de que el IPC real de 2006 supere el IPC real del 2005, estas tablas tendrán una revisión, con efectos a 1 de enero de 2006, igual a la desviación experimentada entre dichos IPC. Todos los conceptos económicos del convenio incrementarán estas diferencias.

Para el año 2007, y con efectos del 1 de enero, las tablas salariales sufrirán un incremento correspondiente al IPC real del año 2006 más 1%. En caso de que el IPC real de 2007 supere el IPC real del 2006, estas tablas tendrán una revisión, con efectos a 1 de enero de 2007, igual a la desviación experimentada entre dichos IPC. Todos los conceptos económicos del convenio incrementarán estas diferencias.

Art. 9º.- Categorías profesionales

Se establecen las siguientes Categorías Profesionales:

Apartado A.- Personal Vario.-

A).- Encargado de Supermercado: La persona que tiene a su cuidado y orden un Supermercado Autónomo, incluso la limpieza de su puesto de trabajo.

B).- Dependiente Carnicero: Es la persona que con una antigüedad de tres años en la profesión, ocupa el puesto de trabajo del sector de carnicería, facilitando la misma al cliente en los casos que no sea autoservicio, incluso la limpieza de su puesto de trabajo.

C).- Dependientes Cajeros: Son todos aquellos trabajadores que con un cometido específico ocupen un puesto de trabajo como dependiente o como cajero por lo menos un 50% de su jornada laboral, pudiendo realizar otro trabajo o cometido en el resto de la jornada de trabajo, a criterio de la empresa, incluso la limpieza de su puesto de trabajo.

D).- Trabajadores de servicios varios: Son aquellos trabajadores sin cometidos específicos que realizan distintos trabajos en la empresa, incluso la limpieza de su puesto de trabajo

E).- Personal no cualificado de 16 y 17 años: Son las personas que con dicha edad se preparan para ser trabajadores cualificados de la empresa.

Apartado B.- Administrativos

F).- Oficial Primera: Es la persona con titulación media o superior y con una experiencia mínima de cinco años en tareas organizativas y de gestión contable, tiene a su cargo la totalidad de las funciones de administración de la empresa, así como a su cargo el personal de oficinas.

G).- Oficial Segunda: Es la persona que tiene a su cargo la realización y gestión directa de la administración de la empresa, a las órdenes del jefe de administración, si lo hubiere, debiendo ocupar el puesto para conseguir esta categoría como mínimo tres años, como auxiliar administrativo.

H).- Auxiliar Administrativo: Es la persona que se encarga de la función mecánica del trabajo de oficinas: escribir a máquina, ordenador, correspondencia, ficheros, clientes, etc., así como la limpieza de su puesto de trabajo.

I).- Personal no cualificado de 16 y 17 años: es la persona que con dicha edad se prepara a los efectos de ser administrativo en la misma.

La limpieza de los suelos, aseos y cristales si no existiese personal de limpieza se realizará fuera de la jornada laboral, por todo el personal, cobrándose a razón de 5,63 €/hora, para los siguientes años de vigencia de este convenio dicha cifra sufrirá el mismo incremento porcentual que experimente la tabla salarial.

Art. 10º.- Polivalencia Geográfica

Las empresas titulares de distintos centros de trabajo en la provincia de Castellón, podrán destinar a sus trabajadores a los

distintos centros de trabajo, con la obligación de preavisarlo con 48 horas de antelación.

En el supuesto de desplazamiento, el trabajador, tendrá derecho a percibir los gastos de desplazamiento y media dieta, si no puede realizar la comida de medio día en su domicilio habitual, todo ello con el valor que se expresa a continuación:

Plus por desplazamiento y locomoción	
Utilizando vehículo de la empresa	0 €
Utilizando vehículo propio o transporte público	0,20 €
Km. recorrido en viaje de ida y vuelta	
Dieta completa	18,40 €
Media dieta	8,08 €

En estos supuestos la empresa abonará como tiempo dedicado a la empresa y fuera de la jornada laboral, por ida y vuelta al lugar de trabajo a razón de 60 Km. Por hora y a razón de 5,63 €/hora, como módulo del tiempo empleado en su desplazamiento. Con la obligación de estar en el lugar de trabajo a la hora habitual en la iniciación y cierre de la empresa. No se considerará traslado en caso que los centros de trabajo estén dentro del mismo municipio, en cuyo caso se podrá trasladar al trabajador sin requisito formal alguno, para efectuar la labor de su categoría profesional. En caso de discrepancia se someterá a los órganos competentes. Todas estas cantidades, para los siguientes años de vigencia del convenio, experimentarán el mismo incremento porcentual que sufran las tablas salariales.

Art. 11º.- Periodo de prueba

Los periodos de prueba, para las contrataciones del personal quedarán de la siguiente forma:

Técnicos titulados	6 meses
Resto de trabajadores: cualificados	3 meses
no cualificados	15 días

Únicamente para las contrataciones de carácter indefinido, y con excepción del Personal no cualificado de 16 y 17 años, podrá establecerse un periodo de prueba de 6 meses para el resto de trabajadores cualificados.

La IT no suspenderá el periodo de prueba.

En caso de no superarse el periodo de prueba se rescindiría el contrato sin derecho a indemnización alguna.

Art. 12º.- Pagas Extras

Se abonarán dos pagas extras en el transcurso del año natural, una el treinta de julio y la otra el treinta de Diciembre, a salario de convenio más la antigüedad. Así mismo se abonarán en el mes de marzo de cada año una paga por beneficios a razón de salario de convenio más antigüedad. Todas las pagas extraordinarias se podrán prorratear, bien una, dos o las tres, mensualmente, si existe acuerdo previo entre la empresa y el Comité de empresa o los representantes sindicales de los trabajadores.

Art. 13º.- Antigüedad

El Plus relacionado con la antigüedad en las empresas se establece de la siguiente forma:

Los trabajadores con más de 8 años de antigüedad en la empresa seguirán percibiendo las cantidades económicas que hayan devengado al 31 de diciembre de 1994, sin aumento alguno. Aquellos trabajadores que no hayan cumplido los 8 años de antigüedad en la empresa al 31-XII-1994 tendrán limitados el número de cuatrienios a percibir a 2 cuatrienios, valorándose a cada cuatrienio a razón de 24,04 €, cifra que no sufrirá aumento alguno en los sucesivos años y convenios.

Art. 14º.- Uniformidad

Las empresas entregarán a sus empleados cuatro uniformes completos al año, dos de verano y dos de invierno, que serán los adecuados a cada puesto de trabajo. El uso de estos uniformes será obligatorio, prohibiéndose utilizarlos fuera de la actividad laboral, comprometiéndose a su limpieza.

Con carácter excepcional, y para supuestos deterioros justificados de los uniformes de trabajo, podrá entregarse a cada trabajador aquella prenda que se haya deteriorado, con el máximo de un uniforme más al año.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo, así mismo, tendrá obligación de devolver los uniformes a la empresa a la finalización de la relación laboral.

Art. 15º.- Comisión Paritaria Mixta

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Mixta estará compuesta de forma paritaria por ambas partes, pertenecientes, todos ellos a la Comisión deliberadora de este Convenio.

Ambas partes podrán ser asistidas, si así lo deciden, por un asesor que será elegido por la parte que lo interese.

Son funciones de la Comisión Mixta:

- A- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- B- Interpretación del Convenio
- C- Conciliación facultativa en problemas colectivos
- D- Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio

Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta serán vinculantes para las partes sin perjuicio del ejercicio de las actuaciones que puedan utilizar ante las jurisdicciones y administración laboral. Cualquiera de las partes que la integran podrán convocar a reunión con un plazo de antelación de cinco días.

Art. 16º Comité Intercentros

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta la posibilidad de constituir un Comité Intercentros en las empresas afectadas por el presente convenio. Dicho Comité tendrá la facultad de resolver todas aquellas materias de su competencia que afecten a más de un centro de trabajo.

El referido Comité Intercentros tendrá una duración máxima de cuatro años, a contar desde el momento de su constitución, sin perjuicio de las prórrogas por idéntico periodo que, bien a nivel de empresa, bien a través de los futuros convenios colectivos, se pacte entre las partes social y empresarial.

Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, en función del número total de trabajadores con arreglo a la escala siguiente:

Trabajadores	Miembros C. I.
De 50 a 100	3
De 101 a 250	5
De 251 a 500	7
De 501 a 750	9
de 751 a 1000	11
de 1001 en adelante	13

Así mismo, los componentes del mismo serán designados de entre y por los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal. En todo caso, deberá guardar la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales obtenidos en cada empresa. A tal efecto, el colectivo total de representantes (miembros de Comité o Delegados de Personal) se subdividirá en tantos grupos como sindicatos o grupo de trabajadores homogéneos con representación, y cada grupo designará al número de miembros del Comité Intercentros que con arreglo a la proporcionalidad le corresponda.

Las funciones del mismo alcanzarán las siguientes materias:

- Todas las recogidas en los artículos 19, 22, 26, 34, 36, 37, 39, 40 y 41 del Estatuto de los trabajadores, con sujeción a la normativa vigente.

- Recepción de comunicaciones, notificaciones y documentos que la empresa efectúe, tanto motu proprio como por imposición de la normativa vigente, a los representantes legales de los trabajadores, acusando recibo de las mismas.

- Facultad de dirigir a la empresa todas aquellas comunicaciones, notificaciones y documentos sobre cuestiones que se planteen y afecten a más de un centro de trabajo.

La composición del Comité intercentros se publicará en los tablones de anuncios.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

Art. 17º.- Licencias y permisos

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de los permisos y licencias siguientes:

1.- En los casos de nacimiento de hijos o adopción, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de 3 días naturales a partir del hecho causante, ampliable en un día más en el caso de existir complicaciones en el parto. En caso de desplazamiento el permiso será de 4 días.

2.- Dos días al año, y con justificación del correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistir o acompañar a familiares dependientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad al médico de cabecera.

Este permiso será por el tiempo necesario y con justificación del mismo cuando la visita médica sea a cualquier especialista médico.

3.- 15 días por matrimonio.

4.- Dos días por fallecimiento de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento el permiso será de 4 días.

5.- Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento.

6.- Dos días por traslado de domicilio.

7.- Un día por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Las parejas de hecho, administrativamente registradas, tendrán derecho a los mismos permisos que el resto de trabajadores.

Art. 18º.- Acción Sindical

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales trimestralmente.

Acción sindical de la empresa: la empresa comunicará al comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter leve o grave. En el caso de sanciones

de carácter muy grave, necesariamente la empresa, deberá oír al Comité de Empresa. Los miembros del Comité de Empresa, o Delegado de Personal, dispondrán personalmente de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la empresa, según la escala siguiente:

Empresa de 6 a 100 empleados 17 horas

Evitando, siempre que ello sea posible, convocatorias en viernes, sábado o vísperas de fiestas.

No se contabilizarán las reuniones que se produzcan por iniciativa del empresario, las cuales deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral.

En el caso de expediente de regulación de empleo o crisis de la empresa, comunicará su pretensión con cuarenta y ocho horas de antelación al Comité de Empresa o Delegado de Personal, poniendo a su disposición la documentación necesaria para que, aquellos puedan efectuar las comprobaciones oportunas o pertinentes y además realizar su informe.

El Comité de empresa o Delegados de Personal, podrán estar en este caso asistidos por los técnicos correspondientes.

Art. 19º Formación Continua

Las empresas del sector de Supermercados y Autoservicios acogidas a la aplicación del presente convenio, se adherirán al acuerdo de Formación Continua, de tal modo que los cursos que se programen y sean financiados por la fundación FORCEM se lleven a efecto de tal forma que el 50% del tiempo dedicado a la formación, se realice dentro de la jornada efectiva de trabajo, computándose a todos los efectos como jornada de trabajo.

Art. 20º.- Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen seguidamente:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

FALTAS:

1. LEVES.

a) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

b) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.

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

g) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina perjuicio grave a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

h) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

2. GRAVES.-

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

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

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

f) Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia de público.

h) Fumar en los lugares en que este prohibido, de acuerdo con la señalización existente.

i) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. MUY GRAVES.-

a) Faltar tres días al trabajo durante el periodo de dos meses, sin causa justificada.

b) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o haber negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la misma.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e) Falta notoria de respeto o consideración al público.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

g) El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

h) La embriaguez o drogodependencia manifiesta en la jornada laboral.

i) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados a la empresa o revelar a extraños de la empresa datos de reserva obligada.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y al público en general.

k) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

m) El acoso sexual, entendido como toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa o como consecuencia de una relación de trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es indeseada por la víctima y cuya posición ante la misma, determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

REGIMEN DE SANCIONES.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

SANCIONES.

FALTAS LEVES: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Art. 21º.- Cláusula de Descuelgue

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Así mismo se tendrán en cuenta para los años 2005 a 2007.

Las empresas deberán comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores, las razones justificadas o decisión, dentro de un plazo de 20 días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio. Una copia de dicha comunicación se remitirá necesariamente a la comisión paritaria del Convenio.

Las empresas deberán aportar la documentación necesaria memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro en los diez días siguientes a la comunicación.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la nueva aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta así mismo sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

De no existir acuerdo, ambas partes lo comunicarán por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio que resolverá dentro de los diez días siguientes.

De continuar el desacuerdo, las partes se someterán al sistema de arbitraje que la Cierval y las Centrales Sindicales en el ámbito de Comunidad Valenciana han establecido.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CONTRATACIÓN LABORAL

Art. 22º.- Contrato eventual por circunstancias de la Producción

Las contrataciones efectuadas al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, modificado por el Real Decreto-Ley 8/1997, y en concordancia con lo dispuesto por la Ley 12/2001 de 9 de julio, podrán concertarse por una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir de la fecha de concertación del contrato inicial.

A mero título de ejemplo, y sin carácter limitativo para otras causas, se determinan como causas y actividades susceptibles de ser cubiertas con esta modalidad contractual, las siguientes:

a) Para la consolidación comercial en los casos de creación de nuevos centros de trabajo, nuevas secciones, etc., así como para la ampliación de los mismos. Estas contrataciones tendrán la duración máxima establecida en el párrafo primero de éste artículo.

b) Entre otras, las contrataciones motivadas por un intento de potenciar las ventas de la empresa, centro o sección, y las promociones de productos o servicios propios o de terceros.

Las contrataciones eventuales realizadas antes de la publicación de la Ley 12/2001 de 9 de julio y vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, seguirán rigiéndose por lo previsto en el convenio anterior, hasta su finalización máxima. A partir de la fecha de la firma del presente convenio, la duración máxima será la determinada en el párrafo primero del presente artículo.

Art. 23º.- Contrato por obra o servicio determinado

Se establecen como servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del supermercado y, por tanto susceptibles de contratación bajo la modalidad regulada en el art. 15.1 a) del E.T., los siguientes:

Campaña de Navidad y Reyes

Campaña de Verano

Campaña de Semana Santa

Campañas promocionales de venta acompañadas de actividad publicitaria.

Inventarios.

Obras o servicios determinados con autonomía u sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

Consolidación comercial de nuevos centros.

La duración de los contratos será acorde a la naturaleza de las campañas identificadas, pudiendo éstas acumularse sin que excedan de los nueve meses.

El tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad, no será computable a efectos de lo determinado para el contrato eventual por circunstancias de la producción regulado en el art. 22 de este convenio.

Art. 24º.- Fomento de la contratación indefinida

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio, todos los contratos de trabajo temporales acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación, podrán acogerse a la conversión en indefinidos según lo determinado en la disposición adicional primera del Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Art. 25º.- Indemnización por cese en la empresa

Se establece como premio a la fidelidad de los trabajadores, el derecho a percibir la cantidad correspondiente al último salario mensual, para aquellos trabajadores que cesen en la empresa y tengan una antigüedad en la misma de, como mínimo, 20 años.

Art. 26º.- Incapacidad Temporal (IT)

En caso de baja por accidente de trabajo, se abonará el 100% de la base reguladora desde el primer día, con un tope de dos mensualidades. En caso de hospitalización como consecuencia del accidente de trabajo esta garantía se extenderá por el tiempo que dure la baja.

Este artículo del presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2006.

Art. 27º.- Salud Laboral

Habida cuenta de las obligaciones que incumben a los empresarios en materia de seguridad e higiene, en los ámbitos de información, prevención y formación, así como facilitar los medios de protección, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan, a su vez a:

a) Someterse, por un lado, a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa, y, por el otro, a los reconocimientos médicos que establezca el referido Servicio Médico. La negativa del trabajador a dar cumplimiento a esta obligación será constitutiva de falta laboral, salvo que su oposición esté basada en causa justificada y acreditada documentalmente.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación. La omisión de cualquiera de las dos obligaciones será constitutiva de falta laboral.

En ambos supuestos las faltas correspondientes se graduarán y sancionarán con arreglo a lo dispuesto en la normativa vigente.

Seguridad y Salud:

Obligaciones de las empresas: Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, las condiciones de

trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores: Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Protección a la maternidad:

La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de reconocimientos ginecológicos, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 27º.- Violencia de género

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador

las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este periodo la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa.

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

DISPOSICIÓN FINAL

Los atrasos correspondientes a este Convenio se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. C-108

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 1300

Visto el escrito remitido por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de PLANTAS ENVASADORAS DE AGUA de la provincia de Castellón, denunciando la falta de correspondencia entre el texto aprobado por dicha Comisión y el publicado en el BOP de fecha 13 de octubre de 2005 como consecuencia de haber remitido para su publicación, por error, un diskete con una propuesta o borrador de trabajo y no el texto definitivamente aprobado.

Esta Dirección Territorial de Empleo y trabajo constatado el error, ACUERDA:

Proceder a la subsanación del error apreciado, remitiendo para su publicación en el BO. un nuevo diskete con la transcripción correcta del texto definitivamente aprobado y firmado por la Comisión Negociadora.

Castellón 3 de enero de 2006.—EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO, Juan Tarancón Fandos.

QUINTO CONVENIO PROVINCIAL DE PLANTAS ENVASADORAS DE AGUA DE CASTELLÓN

INDICE

- CAPITULO I - Objeto y ámbito de aplicación.
- CAPITULO II - Organización del Trabajo
- CAPITULO III - Régimen Económico
- CAPITULO IV - Tiempo de Trabajo
- CAPITULO V - Seguridad e Higiene
- CAPITULO VI - Desplazamientos y Dietas
- CAPITULO VII - Licencias y Excedencias
- CAPITULO VIII - Enfermedad y Accidentes
- CAPITULO IX - Régimen Disciplinario
- CAPITULO X - Derechos Sindicales
- CAPITULO XI - Formación Profesional
- CAPITULO XII - Comisión de Seguimiento
- CAPITULO XIII - Condiciones más Beneficiosas
- CAPITULO XIV - Disposiciones Adicionales
- CAPITULO XV - Disposición Final

ANEXOS

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1º- Finalidad

De conformidad con lo establecido en el Título III de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, se formaliza el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2º- Ambito Territorial

El presente Convenio afecta y será de aplicación en todas las Empresas que existen y, en el futuro pudieran existir, en toda la Provincia de Castellón dedicadas a la Elaboración y Envasado de Agua.

Artículo 3º - Ambito Personal

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que realicen trabajos por cuenta ajena en las Empresas indicadas en el artículo anterior y que estén sujetos a ellas por medio de contrato laboral, excepción hecha del personal indicado en el nº 3 del art. 1º del Estatuto de los Trabajadores y los excluidos o afectados por relaciones laborales de carácter especial reguladas por disposiciones legales generales (personal de alta dirección).

Artículo 4º - Vigencia

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años a contar desde el 1 de Enero de 2.005, esto es, hasta el día 31 de Diciembre del año 2007.

La vigencia del presente convenio se considerará prorrogada automáticamente, a no ser que cualquiera de las partes formule la correspondiente denuncia con un mes de antelación.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 2.005 con independencia de su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.005. El Plus de asistencia se percibirá, en su caso, a partir de agosto de 2005.

Artículo 5º - Obligatoriedad

Las condiciones aquí pactadas forman un solo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y serán obligatorias tanto para las Direcciones de las Empresas como para todos los trabajadores, sin que la alegación de su ignorancia sirva de excusa para su cumplimiento.

Artículo 6º - Garantías Personales

Se respetarán, a título personal, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En todo caso se respetarán los pactos particulares relativos a la jornada y a la retribución personal, establecida atendiendo a la calidad o cantidad de trabajo.

CAPITULO II

Organización del Trabajo

Artículo 7º - Organización

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Esto es posible con una actitud activa y responsable por ambas partes: Dirección y Trabajadores. Todos los trabajadores, especialmente los Delegados de Personal, colaborarán con la Dirección de la empresa para establecer conjuntamente cuantas medidas sean necesarias para el incremento de la productividad y mejora de la calidad, así como de la seguridad laboral.

Sin perjuicio de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas se comprometen también a proporcionar a todos los trabajadores la información necesaria para el correcto desempeño de su actividad laboral, tanto de nivel técnico, como de seguridad e higiene. También se reconoce el derecho de los trabajadores a recibir información periódica de la marcha de la empresa.

Artículo 8º - Contratación

Las formas de contratación, serán prioritariamente de carácter indefinido.

No obstante lo anterior, en función de la peculiaridad del trabajo en el Sector, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diferentes modalidades de contratación utilizadas se corresponderán con las exigencias de la legislación que la regule, de modo que las realizadas en fraude de ley pasarán a ser consideradas como indefinidas a todos los efectos.

Para la celebración de los contratos de duración determinada atendiendo a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a que se refiere el artículo 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá en cuenta un periodo de dieciocho meses, y la duración máxima no podrá superarlas tres cuartas partes de dicho periodo ni, como máximo doce meses.

Todos los trabajadores que ingresen en las Empresas, con independencia de su modalidad contractual y el régimen legal con que hayan sido contratados (excepto los de formación), percibirán el salario previsto en el presente Convenio para su cate-