

5. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
- b) Emitir informe previo a la interposición de cualquier conflicto colectivo.

Si en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la comunicación a las partes interesadas de la existencia de cualquier conflicto, la Comisión Paritaria no hubiera emitido el citado informe, se entenderá que dicha Comisión renuncia a emitirlo.

- c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.

## **CAPÍTULO III. Contrataciones**

### **Artículo 12. Régimen jurídico de contratación.**

1. El contrato deberá formalizarse por escrito y triplicado, quedándose un ejemplar cada una de las partes, la tercera copia para el organismo competente. Se facilitará una copia simple para el representante sindical, Comité de empresa o responsable de la Sección Sindical si legalmente estuviese constituida. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador o trabajadora, la duración del contrato y la categoría profesional.

2. Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente. La contratación se formulará siguiendo las disposiciones legales vigentes. Los trabajadores contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo o que se demuestre que su relación no es laboral.

3. En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 25% del personal contratado por la empresa. No será de aplicación lo señalado en el párrafo anterior a las empresas de hasta 10 trabajadores. Este tope del 25% se podrá superar por actividades puntas exigidas por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

4. Los trabajadores y trabajadoras sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba se considerarán fijos/as, así como aquellos que, finalizado su contrato o sus prórrogas, sigan trabajando en la empresa.

5. Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la empresa y reunir los trabajadores y trabajadoras las condiciones que el puesto precise, a juicio de la dirección, con información a los representantes legales de los trabajadores.

6. Los delegados de personal o miembros de los Comités de empresa velarán por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación temporal.