

del contrato. Dicho plazo se interrumpirá durante el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

b) El trabajo a realizar y la categoría profesional del/la trabajador/a contratado/a mediante esta modalidad, debe ajustarse a la titulación que se acredita.

c) La duración del contrato podrá tener un mínimo de seis meses y máximo de dos años, estableciéndose un periodo de prueba de 15 días máximo.

d) Ningún/a trabajador/a podrá estar contratado en prácticas aún siendo en distintas empresas, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

e) Las retribuciones de los/as trabajadores/as contratados/as en prácticas no podrán ser inferior al 90% de lo recogido en Convenio para los/as trabajadores/as de misma categoría y nivel.

f) A la terminación del contrato la empresa deberá expedir al/la trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajos ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

g) A la finalización del contrato y agotado el plazo máximo legal, si persistieran las necesidades que motivaron la contratación, la empresa se compromete a convertir en contrato por tiempo indefinido el finalizado como contrato en prácticas, manteniendo en la empresa al/la trabajador/a, computándose como antigüedad el tiempo de prácticas.

4º Contrato por obra o servicio determinado:

Modalidad contractual regulada por los Arts. 15 y 49.3 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2546/1.994 y R.D.L.: 8/97 cuyo objeto es la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la propia actividad normal de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta.

a) En el contrato de trabajo deberá constar de forma clara y precisa si el contrato es de obra y servicio con una completa identificación de la obra o servicio a realizar.

b) Ejecutada la obra o servicio de continuar el/la trabajador/a prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido.

c) La jornada y retribuciones del/la trabajador/a contratado mediante esta modalidad deben coincidir con lo establecido en Convenio.

El contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será válido cuando la Empresa suscriba acuerdos con terceros, tanto empresas privadas como Administraciones Públicas de cualquier ámbito, para prestarles cualquier tipo de servicios. En concreto, la Empresa podrá contratar a trabajadores bajo la referida modalidad, para desarrollar los conciertos y acuerdos de todo tipo que tenga suscritos o pudiera suscribir con la Consejería de Salud o de asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.

5º Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Modalidad contractual regulada por los artículos 15 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97 de 26 de Diciembre y cuyo objeto es atender a exigencias circunstanciales de acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

a) Esta modalidad de contratación tendrá como máximo de duración de seis meses dentro de un período de doce meses para aquellas empresas con una plantilla eventual superior al 20% y de doce meses dentro de un período de dieciocho meses para aquellas con un 20% de plantilla eventual, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que lo provocaron. Tras la conclusión del período máximo de continuar prestando servicios el/la trabajador/a, el contrato se considerará por tiempo indefinido.

b) En el contrato deberá consignarse con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique.

c) El salario de los/as trabajadores/as contratados mediante esta modalidad coincidirá con el recogido en convenio para su categoría y función.

6º Contrato de sustitución o interinidad:

Modalidad contractual regulada mediante el Art. 15.1 c del E.T. y R.D. 2546/1.994 cuyo objeto es sustituir a los trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

a) En los contratos deberá consignarse el/la trabajador/a sustituido, así como la causa de sustitución.

b) La duración se considerará por tiempo indefinido cuando no se incorpore el/la trabajador/a sustituido/a, o cuando habiéndose incorporado el/la sustituido/a continúa prestando servicios el/la trabajador/a contratado/a.

c) La categoría y grupo profesional del/la trabajador/a sustituto/a será la misma que la del/la sustituido/a.

d) El salario y jornada del/la trabajador/a contratado/a mediante esta modalidad será la misma que la recogida en Convenio para su grupo y categoría.

7º Contrato para la formación:

Modalidad contractual regulada mediante el Art.11 del E.T. R.D. 2317/93, R.D. 8/97 y R.D.L. 9/97 cuyo objeto es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

a) Esta modalidad de contratación está dirigida a mayores de dieciséis años y menores de veintiuno aunque no existe límite de edad cuando se concierte con trabajadores/as minusválidos/as, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

b) La duración mínima que debe tener el contrato hecho mediante esta modalidad será de seis meses y máxima de dos años.

c) La retribución que corresponda al/la Trabajador/a sujeto a este tipo de contrato, será del 80% del estipulado para su categoría durante el primer año, del 90% para el 2º año y del 95% para el tercer año.

d) El número de contratos bajo esta modalidad no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

- hasta 5 trabajadores:	1 contratado.
- de 6 a 10 trabajadores:	2 contratados.
- de 11 a 25 trabajadores:	3 contratados.
- de 26 a 40 trabajadores:	4 contratados.
- de 41 a 50 trabajadores:	5 contratados.
- de 51 a 100 trabajadores:	8 contratados.

- de 101 a 250 trabajadores:

- de 251 a 500 trabajadores:

- más de 500 trabajadores:

e) El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada estipulada en este convenio; distribuyéndose dicho tiempo semanalmente y en alternancia con la jornada de trabajo efectivo.

8º Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

Modalidad contractual regulada mediante el R.D.L. 8/1.997 y 9/1.997, cuyo objeto es facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y trabajadores/as sujetos/as a contratos temporales; y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 10 de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en Disposición Adicional 10 de la indicada Ley 63/97, de 26 de diciembre y demás normas de aplicación.

a) Los colectivos a los que está dirigida esta modalidad de contratación son:

DESEMPLEADOS/AS

- Jóvenes de 18 a 29 años de edad, ambos inclusive.

- Parados/as de larga duración, inscritos al menos un año como demandantes de empleo.

- Mayores de 45 años.

- Minusválidos/as.

TRABAJADORES/AS CONTRATADOS/AS EN LA MISMA EMPRESA:

- Mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1.997.

- Mediante un contrato de duración determinada o temporal que se suscriba hasta transcurrido un año de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1.997.

ARTICULO 7º. - ASCENSOS. Antes de cubrir una plaza vacante la empresa dará opción a los/as trabajadores/as de la empresa, a acceder a él mediante concurso de promoción interna, con los siguientes requisitos:

A) Se exceptuarán de dicha plaza los puestos Directivos y de confianza, a este respecto en el perfil del puesto a cubrir se especificará la situación del mismo.

B) La Comisión creada en el Art.14º, será la encargada de velar por el cumplimiento del presente acuerdo y para ello elaborará los criterios de selección debiendo ser convocada al efecto. La empresa en caso de igualdad utilizará el voto de calidad.

C) El período de prueba para la persona que consiga ascender será el estipulado por los Estatutos en caso de no superar dicho período de prueba, el/la trabajador/a volverá a la situación en que se encontraba antes del ascenso.

D) Para la selección del personal que solicite promoción interna, se utilizara entre otros, el criterio de experiencia profesional en la empresa.

ARTICULO 8º. - JORNADA. La duración de la jornada semanal se establece en 37 horas, estableciéndose un cómputo de jornada máxima anual de 1635 horas de trabajo efectivo, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso diario de 12 horas entre jornada y jornada, sin que por ninguna causa dicho descanso pueda ser reducido, trasladado o compensado.

En cada empresa existirá un Cuadro de horarios y turnos de trabajo de toda la plantilla con una previsión anual en sitio visible para los trabajadores/as, que solo podrá ser modificado en casos excepcionales y previa notificación con la representación sindical.

La distribución de la jornada diaria se efectuará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviendo la Autoridad Laboral las discrepancias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio. Estos descansos pueden computarse por periodos de hasta cuatro semanas.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al descanso de 14 festivos anuales que serán los que marque el calendario laboral vigente.

Siempre que la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 20 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 9º. - JORNADA ESPECIAL. Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo podrán reducir su jornada de trabajo al 50% siempre que exista mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. La empresa estará obligada a contratar a otro/a trabajador/a que esté en situación de paro; el contrato se hará a tiempo parcial con el fin de cubrir el otro 50% de la jornada.

El/la trabajador/a que solicite la reducción de la jornada deberá hacerlo por un tiempo mínimo de 6 meses.

ARTICULO 10º. - VACACIONES. - Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de vacaciones con las siguientes modalidades a escoger por los mismos:

- 30 días naturales consecutivos.

- Un mes natural.

- Dos períodos de 15 días con dos meses de intervalo entre períodos y excluyendo el mes de Diciembre de la parcialidad.

Dicho período estará comprendido preferentemente del 1 de Julio al 30 de Septiembre, efectuándose la distribución de los mismos de mutuo acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Cuando por razones del servicio los/as trabajadores/as no pudiesen disfrutar del período de vacaciones en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Diciembre, tendrá derecho a 32 días de vacaciones.

El cuadro de vacaciones se efectuará con carácter rotativo. Los/as trabajadores/as que en cada fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones anuales, no hubieran