

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.

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se estará a lo establecido por la legislación vigente.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

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

8. En caso de que se produjeran modificaciones legislativas que afecten al ámbito de la contratación, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proceder a las modificaciones oportunas.

Artículo 13. Derechos de información sobre el empleo

1. Los delegados de personal, los Comités de empresa y los representantes sindicales serán informados sobre el régimen de contratación, contrataciones y enclaves laborales en los términos establecidos por la legislación vigente.

2. La empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

Artículo 14. Contrato indefinido

1. Todas las personas afectadas por el presente convenio se entenderán contratadas por tiempo indefinido sin más excepciones que las indicadas en los artículos siguientes y aquellas establecidas por la Ley. Las personas incorporadas en un centro, sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerarán fijas, una vez transcurrido el período de prueba, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.

2. Todo el personal pasará automáticamente a la condición de fijo, si transcurrido el plazo determinado en el contrato continúa desarrollando sus actividades sin haber existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

Artículo 15. Contrato de interinidad

1. Es el que se efectúa para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo y por el período en que se dé dicha circunstancia.

2. El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, haciendo constar en el mismo el trabajador o trabajadora sustituido, la causa determinante de la sustitución y si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido/a o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.