

serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Méritos académicos, profesionales y antigüedad.

2. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 50% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 35% a los méritos académicos, el 15% a los méritos profesionales.

3. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Centro Asistencial será objeto de acuerdo de la comisión Paritaria.

4. Las pruebas a realizar serán fijadas por la Junta de Gobierno en la correspondiente convocatoria.

Artículo 12º. -

Todos los contratos pasarán por CIVE, en la que se estudiarán la modalidad, duración y categoría, teniéndose en cuenta la reserva del 7% para minusvalía.

Artículo 13º. - Nuevo Ingreso.

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

1. Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo, objeto de la convocatoria.

2. Tener edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.

3. Poseer la titulación específica para aquellos grupos en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

Artículo 14º. - Período de Prueba.

1. El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de quince días para el personal no cualificado y de un mes para el resto del personal.

2. Durante este período, tanto el Centro Asistencial como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna, en el caso de que la relación laboral sea terminada por parte del Centro Asistencial, será previamente oído el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de los Trabajadores.

El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este período al trabajador a todos los efectos.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 15º. - Jornada.

Durante el ejercicio de 2005 a 2007 la jornada será de 38 h. Semanales, abonándose durante el ejercicio 2005 y en concepto de mayor jornada la cantidad de 56,12€ mensuales a aquél personal que no pueda serle aplicada dicha jornada y tenga que mantener las 40 h. Semanales.

La Empresa, a efectos de aplicación de horarios y jornadas, será quién establezca los mismos, habiendo oído previamente a la representación laboral, entendiéndose que se tenderá a la jornada continuada en los servicios que lo permitan.

Artículo 16º. - Horario.

1. El horario será establecido con carácter laboral para los diferentes servicios con las limitaciones que prevén en las disposiciones legales.

2. El Centro Asistencial podrá establecer horarios flexibles en aquellos servicios que lo permitan.

3. A los efectos del cómputo de horario de la jornada laboral, un día se considerará dividido en dos períodos normal y nocturno.

Es período normal, el comprendido entre las seis y las veintidós horas del mismo día.

Es período nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

4. Se disfrutará de una pausa, en la jornada de trabajo, de un período de treinta minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.

Artículo 17º. - Horarios Especiales.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de hasta 8 años o algún disminuido físico o psíquico o quien precise encar-