

Podrán concertarse contratos de duración determinada con las siguientes normas en los contratos que se determinan:

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Esta modalidad de contratación se realizará con objeto de cubrir las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y en su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas que lo exigen.

La duración máxima de este contrato será de 13 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima, y pasara a la situación de indefinido si el trabajador continuase prestando sus servicios para la empresa una vez expirado el plazo máximo de su duración o del vencimiento de prórroga.

Con este contrato eventual, se fija en el presente Convenio Colectivo que las empresas que concierten anualmente un máximo de cinco contrataciones de esta modalidad, deberán formalizar la sexta contratación como de fijo en plantilla. A la undécima contratación, también deberá ser contratado fijo y así sucesivamente, por lo que el 20% de la plantilla será fija en los contratos que afectan a esta modalidad.

A la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido y siempre que se haya cumplido, el primer año de contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año.

b) Contrato por obra o servicio determinado:

A los efectos de lo previsto en el art. 15.1.a) del E. T., además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Las campañas específicas, la consolidación comercial en los casos de creación de un establecimiento o ampliación, las ferias, los aniversarios, las comuniones, y otras tareas comer-

ciales que presenten perfiles propios y diferentes del resto de la actividad.

La utilización de la modalidad contractual de obra o servicio para cualquiera de las tareas aquí descritas (todas ellas en principio de duración incierta, pero de las que se estime que pueda ser superior al año), requerirá la utilización del documento del contrato que al efecto imita la Comisión Mixta del Convenio Colectivo, y la comunicación al mismo organismo de la finalización del contrato en su caso. La utilización de este modelo oficial y el conocimiento de la contratación efectuada por la Comisión Mixta será requisito indispensable para el reconocimiento de la validez del contrato.

c) Contrato de sustitución o de interinidad:

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán utilizar esta modalidad de contratación con el objetivo de sustituir temporalmente a trabajadores con reserva del puesto de trabajo o en cobertura temporal durante un proceso de selección.

Debe constar en los contratos efectuados el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La jornada de trabajo, así como la categoría profesional serán la misma que la del trabajador sustituido.

d) Contrato en prácticas:

La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por I.T., interrumpirá el tiempo de duración pactado para las prácticas, excepto pacto expreso en contrario o pérdida de las bonificaciones por parte del empresario contratante.

Cuando el contrato en prácticas se concierte por una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar la duración del contrato por periodos de hasta seis meses, pero sin superar el periodo máximo de dos años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada máxima de trabajo efectiva que se realice.

e) Contrato para la formación:

Las empresas del sector podrán formalizar este tipo de contratación basándose en el número de trabajadores que tengan en plantilla: