

Art. 40.- Ingreso y previsión de vacantes. Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1.- Convocatoria. Todos los puestos vacantes de nueva creación serán anunciados en una única convocatoria, especificando las características de cada puesto a cubrir (perfil del puesto, jornada y salario). La convocatoria se publicara por cada entidad mediante sistema de difusión por prensa escrita y para el personal interno a través de los cauces de comunicación habitual.

2.- Selección de los aspirantes. La determinación de los aspirantes en virtud de los resultados de las pruebas de selección realizadas, atenderán siempre al criterio de promoción profesional como prioridad respecto a los aspirantes ajenos a la entidad. En tal sentido la ordenación de los resultados de los aspirantes se realizara en dos fases simultaneas por separado, fase de ascenso, incluyendo a todas las personas pertenecientes ya a la entidad y fase libre, incluyendo a los aspirantes que no formen parte de la respectiva plantilla. En el supuesto que la verificación de los resultados de la fase de ascenso suponga la no cobertura de todas las vacantes ofertadas, se procederá a seleccionar por el orden de puntuación obtenida, a quienes opten en fase libre. Para la fase de ascenso se considerará como meritos preferentes el haber desarrollado igual o similar puesto de trabajo y contar con mayor antigüedad en la entidad.

3.- En cada entidad se procederá, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, a definir los criterios a aplicar en los procesos selectivos que puedan promoverse para la cobertura de vacantes en los términos establecidos en el presente artículo.

4.- En los procesos selectivos para la cobertura de las categorías pertenecientes a los trabajadores especializados, cualificados y sin cualificar, participara un representante del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 41.- Modalidades de Contratación. La contratación en el sector como norma general será de carácter indefinido.

Dada las características del sector se identifican las siguientes modalidades de contratación:

- fijos discontinuos.

- Eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tarea o exceso de producción.
- Contrato de obra y servicio determinado.

Para la regulación de estas modalidades de contrato se estará en lo establecido en el artículo 15 del E.T.

La empresa mantendrá en plantilla un mínimo del 60 % de trabajadores con contrato fijo.

La formalización de las contrataciones se realizará por escrito, haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional y el centro de trabajo donde vaya a desempeñar sus funciones el trabajador.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, se considerarán fijos, así como aquellos que finalizado su contrato o sus prorrogas, sigan trabajando en la empresa.

El personal con contrato a tiempo parcial tendrá preferencia a ampliar su jornada en caso de necesitarlo la empresa.

Se facilitara la copia básica a la representación legal de los trabajadores.

Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, velaran por el cumplimiento del control establecido para la contratación.

Despidos:

Art.42.Comunicación del despido y finalización del contrato la empresa vendrá obligada a comunicar toda finalización o extinción del contrato (y las causas que lo motivan) al interesado y a los representante de los trabajadores, con una antelación mínima de quince días.

Art.43.derechos sindicales

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados sindicales tendrán en el marco de lo dispuesto en el art. 64 y siguientes de los E.T. y lo dispuesto en la LOLS, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerde citar las siguientes:

1.- Ser informados previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en su entidad por la aplicación del régimen sancionador, por las faltas graves y muy graves.