

3. Como parte integrante de la política de empleo y a fin de potenciar la creación de empleo estable, se acuerda que los trabajadores y trabajadoras ocupados mediante contratos de carácter eventual, una vez superado el plazo establecido por la legislación vigente, si continúan prestando servicios, pasarán a ser contratados como trabajadores y trabajadoras en régimen de contrato indefinido, y todo ello a las efectos de lo establecido en la Ley 14/2005.

4. A la resolución del contrato el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización establecida para esta modalidad de contratación por la legislación vigente.

Artículo 17. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado

1. El contrato para obra o servicio determinado en los términos establecidos en la legislación vigente, podrá ser utilizado por las empresas y centros que realicen conciertos o acuerdos con las Administraciones públicas, en cualquiera de sus ámbitos o con empresas privadas de cualquier orden para la prestación de servicios, cursos o actividades de carácter temporal, o aquellos que se encomienden a los centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

2. El contrato deberá especificar el carácter de la contratación e identificar el trabajo o tarea que constituya su objeto. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Artículo 18. Contrato en prácticas o para la formación

1. Las contrataciones llevadas a efecto por las empresas acogidas a este convenio en las modalidades de contrato en prácticas o de formación, tendrán las remuneraciones y duración establecida en este artículo.

2. Contrato en prácticas.-La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando el contrato se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder la citada duración máxima.

Primer año 85% salario convenio según categoría y grupo profesional y del 95% en el segundo año.

3. Contrato para la formación.-La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Cuando se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán acordar la prórroga del mismo, sin que la duración total pueda exceder la duración máxima.

Retribución: primer año 85% y segundo año 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales para

la categoría que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica será al menos del 15% de la jornada máxima prevista en el convenio para su categoría profesional, pudiendo establecerse por la empresa su distribución. En el supuesto de que se produzca la conversión a contrato indefinido en cualquier modalidad, se entenderá como período de prueba el tiempo de trabajo en el contrato de formación y se computará la duración del contrato para la formación a efectos de antigüedad y demás derechos que se puedan derivar de la misma en el Convenio Colectivo.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, declarada como tal por los servicios competentes de la administración pública, la duración máxima del contrato será de cuatro años, pudiéndose concertar las prórrogas correspondientes sin exceder el citado período máximo.

El número máximo de contratos de formación no podrá exceder del fijado en la siguiente tabla:

Hasta 10 trabajadores/as: 1 contratado.

Hasta 50 trabajadores/as: 4 contratados.

Hasta 250 trabajadores/as: 6 contratados.

Más de 250 trabajadores/as: 2% de la plantilla.

El personal con discapacidad no computará a los efectos previstos en la limitación anterior.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial

Una persona se considerará contratada a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 90% de la jornada a tiempo completo establecida en este convenio para la categoría por la que se le contrato, siendo de aplicación el régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes.

Artículo 20. Jubilación parcial y contrato de relevo

Las especiales condiciones en que los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo desarrollan sus tareas profesionales hace preciso la utilización de esta modalidad de contratación, que se regulará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Una vez se produzca la resolución del contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de indefinido a tiempo completo, siempre que el trabajador jubilado haya estado vinculado con la empresa en virtud de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo.

Artículo 21. Contrato fijo-discontinuo