

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a la indemnización, sin plazo de preaviso y sin alegación de causa. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

El personal que adquiera la condición de fijo tras un contrato temporal previo, no precisará período de prueba.

Artículo 23. Vacantes y puestos de nueva creación.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales.

La empresa a estos efectos comunicará a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, anunciará en el tablón de anuncios la vacante que se pretende cubrir, así como el sistema de selección.

Artículo 24. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Las empresas con más de cincuenta trabajadores y trabajadoras reservarán en las contrataciones que se realicen a partir de la publicación de este Convenio, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2% establecido en el Art. 38 de la LISMI y disposiciones vigentes.

Artículo 25. Extinción de contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá por algunas de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Jubilación forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 14/2005, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el/la trabajador/a afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los requisitos exigidos por el Sistema de la Seguridad Social para tener derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación forzosa pactada en este artículo se establece en el sector como objetivo de la política de empleo a implantar en las empresas y centros incluidos en su ámbito de aplicación, y viene encuadrada en el conjunto de medidas tendentes a la mejora de la calidad del empleo y al objeto de consolidar el sostenimiento del mismo y la mejora de su estabilidad. A esta finalidad responde las medidas de garantía y estabilidad en el empleo reguladas en los artículos 16, 19, 23 y 24 del presente convenio sobre conversión de contratos eventuales en indefinidos, incorporación de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos a la condición de fijos por tiempo indefinido y a tiempo completo, contrato de relevo y derechos de información en materia de empleo, respectivamente.

Artículo 27. Preaviso del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora que se proponga cesar en la empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de 15 días. El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa, a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, excepto en el caso de acceso al funcionariado o bien al incorporarse al turno de las listas de interinidad o sustituciones de las administraciones públicas, siempre con preaviso al titular de la misma dentro de los siete días siguientes a la publicación de