

El Tribunal determinará previamente el orden de las pruebas y las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los cuales se ajustarán a las materias señaladas en la convocatoria y a lo dispuesto en las normas de PERSONAL de régimen interior sobre concursos-oposición M.N.P.P. 3.5.003, revisión 2ª/87.

Todo empleado que esté en posesión del certificado extendido por el Servicio de Formación, acreditativo de haber superado los cursos de Enseñanza Programada impartidos por la Empresa, tendrá derecho en los concursos-oposición a la exención del examen de las materias contenidas en los citados cursos.

Las pruebas consistirán en examen médico, sicotécnico, teórico y práctico, teniendo en cuenta además la antigüedad y los antecedentes profesionales del concursante, asignando un mayor peso al examen práctico que al teórico.

Estas pruebas tendrán carácter eliminatorio para los trabajadores que no obtengan un mínimo del 50% en el cómputo del examen sicotécnico-teórico-práctico y del 30% en cada una de estas pruebas. Superadas las puntuaciones mínimas, la elección recaerá sobre el trabajador que obtenga mayor puntuación en el concurso, según la norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.5.003, revisión 2ª/87.

Las pruebas de examen, una vez corregidas, podrán ser conocidas por los interesados a través del representante de los trabajadores en el Tribunal Calificador.

La Dirección de la Empresa designará al candidato seleccionado dentro del plazo máximo de dos meses a contar desde el momento de finalización de las pruebas de selección. Este ocupará el nuevo puesto antes de que transcurran 4 meses de la fecha de designación, percibiendo los haberes que a su nueva situación correspondan si transcurridos dos meses, por causas imputables a la Dirección de la Empresa, no hubiera podido ocuparlo.

Si para la misma especialidad, escalón y centro de trabajo se produjera vacante en los doce meses siguientes al examen, se cubrirá ésta de oficio por DERHU con el opositor de más alta puntuación que, declarado apto, hubiera quedado sin plaza.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición con condiciones mínimas o por concurso-selección, tengan que trasladar su residencia, percibirán una gratificación equivalente a dos mensualidades de su anterior salario de calificación, una vez superado el período de adaptación.

Esta gratificación sólo se concederá, cualquiera que sea el estado civil y sexo del empleado, cuando probada la necesidad del cambio de su domicilio, se le ocasionen gastos de traslado de familiares y/o enseres.

Artículo 17º: Pruebas de aptitud.— Con el fin de imprimir una mayor agilidad a la provisión de las vacantes que puedan surgir, la Dirección de la Empresa, cuando lo estime procedente, informando previamente a la representación de los trabajadores en la C.M.P.L., convocará ejercicios de concurso-oposición para promocionar a puestos de trabajo de naturaleza profesional muy generalizada en la actividad laboral de nuestra industria.

La superación de estas pruebas de aptitud no otorgará derecho a ocupar plaza hasta tanto no surja vacante de la especialidad acreditada. Para su adjudicación se observará lo dispuesto en el artículo 16º y Norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.5.003, revisión 2ª/87.

Artículo 18º: Período de adaptación.— El trabajador seleccionado para ocupar un puesto de trabajo estará sometido al período de adaptación que se indica seguidamente, cuya duración está determinada en función de la importancia del escalón de que se trate:

Escalón	Período de adaptación
1	14 días
2	14 días
3	14 días
4	1 mes
5	1 mes
6	1 mes
7	2 meses
8	3 meses
9	3 meses
10	3 meses
11	4 meses
12	4 meses
13	6 meses
14	6 meses
15	6 meses

Si durante el período de adaptación no fuera declarado apto o se produjese su renuncia, será reintegrado al puesto de procedencia o a otra de características y circunstancias similares.

El período de adaptación no es obligatorio, pudiendo la Empresa renunciar total o parcialmente a su utilización.

Artículo 19º: Promoción a puestos de trabajo no valorados de superior categoría.— La empresa establecerá un sistema de promoción del personal encuadrado en escalones 12 al 15 que desempeñe funciones de

responsabilidad, con probada calificación profesional y experiencia en su puesto.

Dicho sistema se aplicará en base a lo dispuesto:

1.— Establecer una escala fuera del sistema de valoración de puestos, condicionando su aplicación a:

a) Que las funciones inherentes al puesto de trabajo justifiquen la promoción.

b) Que la calificación profesional del interesado sea acorde con el nivel establecido para el supuesto.

c) Que la dedicación y entrega personal al trabajo sean óptimas.

La escala de paso sería la siguiente:

Escalón de origen	Nivel	
	Mínimo	Máximo
12	T4	T4
13	T4	T3
14	T4	T2
15	T3	T1

2.— Posibilitar el paso de la escala Fuera de Valoración a la categoría de Titulado Superior, cuando se cumplan las condiciones siguientes:

a) Que el interesado supere el período de formación interna a que será sometido, o tenga titulación superior reconocida, con el fin de adquirir el nivel de conocimientos correspondiente a la titulación superior requerida para el puesto.

b) Que el puesto que desempeñe sea propio de un Titulado Superior o pase a ocupar una vacante de dicha categoría.

En el supuesto de que no superase dicho período de formación interna, permanecería en la escala Fuera de Valoración, con la promoción que se establezca dentro de la misma.

Artículo 20º: Formación.— La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de formación profesional adecuados a las características y necesidades de Electra de Logroño, S.A. y situación del personal, al objeto de proporcionar a los trabajadores igualdad de oportunidades para promocionar en todos los niveles, dedicando especial atención a aquellos que presten sus servicios en las condiciones indicadas en el cuarto párrafo del artículo 14º, conforme quedó establecido en el mismo.

La Comisión Mixta de Promoción de Electra de Logroño, S.A. participará en la selección de los cursos a realizar.

La información del Plan Anual de Formación se facilitará al Comité de Empresa, a la C.M.P.L. y a los Delegados Sindicales de las Centrales con representación en el mismo.

Los trabajadores se comprometen a colaborar con las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional y, por consiguiente, a acudir a los cursos que se organicen en tal sentido.

Artículo 21º: Ingreso del personal.— Para la admisión de personal de nuevo ingreso se observará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Los Reglamentos que lo desarrollan, las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y la norma de PERSONAL M.N.P.P. 3.5.003, revisión 2ª/87.

El período de prueba a que quedará sometido este personal será el siguiente:

Escalón	Período de prueba
1	14 días
2	14 días
3	14 días
4	3 meses
5	3 meses
6	3 meses
7	3 meses
8	3 meses
9	3 meses
10	3 meses
11	6 meses
12	6 meses
13	6 meses
14	6 meses
15	6 meses
Titulados Superiores	6 meses

El período de prueba no es obligatorio, pudiendo la Empresa, en consecuencia, admitir a su personal con renuncia total o parcial a su utilización.

CAPITULO IV.— RETRIBUCION DEL PERSONAL.

Artículo 22º: Retribución de calificación o escalas de sueldo.— Los sueldos durante 1987, según se trate o no de personal