

la Modalidad a), incluso las ayudas para adquisición de vivienda en forma de préstamo o crédito en las condiciones del Reglamento de Préstamos para Adquisición de Viviendas vigente y lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

B) Si la plaza asignada supone cambio de centro de trabajo, que no exige cambio de residencia del trabajador, percibirá una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, compensatoria de los gastos de desplazamiento que dicha plaza asignada conlleva. Su cuantía será: dos veces y media el resultado de multiplicar el número de kilómetros anuales al nuevo centro de trabajo desde su domicilio (como máximo, la distancia entre ambos centros de trabajo) en viaje de ida y vuelta en los días de trabajo de cada año, por el precio del kilómetro que abona la Empresa en los desplazamientos, vigente en el momento:

$$\text{INDEMNIZACION} = 2,5 \times \text{días de trabajo} \times (\text{n}^\circ \text{Kms} \times 2) \times \text{precio Km}$$

Artículo 13º) **NORMAS DE PERSONAL.**

Las "Normas de Personal" que regulen condiciones de trabajo y prestaciones sociales, se redactarán consultando a los Delegados Sindicales.

**CAPITULO III**

**PROMOCION, FORMACION E INGRESO DEL PERSONAL.**

**Artículo 14º) PRINCIPIOS GENERALES DE PROMOCION.**

Modificado para Electra de Logroño, S.A., por virtud de su adhesión al contenido del II Convenio Colectivo Sindical de Iberduero, S.A., el sistema establecido en el Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Trabajo para la Industria Eléctrica, continuará en vigor como régimen para el ascenso el de la capacidad acreditada mediante concurso-oposición o concurso-selección. La adjudicación de las plazas se efectuará atendándose a los resultados de los citados concursos.

Se ratifica por parte del personal su renuncia al turno de antigüedad y por la Dirección de la Empresa al de libre designación.

No obstante, se reservarán las plazas necesarias para las situaciones siguientes:

a) Trabajadores afectados por lo establecido en los artículos 10º y 12º del presente Convenio Colectivo.

b) Trabajadores con capacidad disminuída, conforme a lo establecido en el artículo 8º.

c) Trabajadores que, durante un determinado periodo de tiempo, hayan venido desempeñando trabajos especialmente penosos (tales como turno cerrado de relevos, trabajos en estructuras a gran altura, etc) y cuya edad se considere inadecuada para su realización, a juicio todo ello de MYSET y de la C.M.P. Si fuera necesario para su adaptación a otro puesto de trabajo se efectuarán los cursos de formación pertinentes.

d) Trabajadores contratados para seguir un plan de formación específico para el desempeño de determinados puestos de trabajo.

e) Jóvenes que hayan seguido los cursos de formación dual o en alternancia impartidos en la Empresa.

La Dirección de la Empresa reservará hasta el 8% de las vacantes para ser cubiertas por antigüedad entre el personal del nivel jerárquico inmediato inferior en línea directa que pertenezca al mismo grupo profesional, siempre que esté acreditada su capacidad, comunicando el número de vacantes producidas anualmente y dichos ascensos a la representación de los trabajadores en la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.).

Sólo se podrán realizar traslados horizontales en los casos en los que los trabajadores solicitantes ostenten el mismo puesto de trabajo y especialidad que los de la convocatoria y lleven 5 años de servicio efectivo en un mismo puesto, centro de trabajo y organización. Para el personal de nuevo ingreso dicho plazo será de 8 años para el primer traslado, computándose dentro de este periodo de tiempo los servicios prestados mediante contratación temporal. A partir de la firma del presente Convenio Colectivo este derecho no podrá ser ejercido más de dos veces durante la vigencia de su contrato de trabajo.

Las vacantes, serán cubiertas mediante concurso-oposición, siempre que el empleado cumpla las condiciones mínimas.

El personal con funciones de mando o que desempeñe cargos de confianza será nombrado por la Dirección de la Empresa mediante concurso-selección o libre designación. Se considerarán de este carácter los así definidos por la Dirección General, notificándolo previamente a los representantes de los trabajadores en la C.M.P.

Los empleados que, como consecuencia de haber obtenido una plaza por concurso-oposición o por concurso-selección, tengan que trasladar su residencia percibirán una gratificación, una vez superado el periodo de adaptación.

Esta gratificación consistirá en:

A) Dos mensualidades de su anterior salario de calificación, para los empleados a los que se originen gastos de traslado de familiares y enseres. Esta gratificación también se concederá a aquellos empleados que, sin tener familiares a su cargo, justifiquen poseer en el momento del traslado vivienda propia en el lugar de residencia de origen y haber contratado otra en el destino.

B) Una mensualidad de su anterior salario de calificación, en el resto de los casos.

Esta gratificación sólo se concederá cuando, probada la necesidad del cambio de su domicilio, se originen gastos de traslado de familiares o enseres.

Artículo 15º) **MODIFICACION DE LA NORMA DE PERSONAL MNPP.3.5.003.**

En el plazo máximo de un año desde la firma del presente Convenio Colectivo, se efectuará la modificación de la norma de Personal MNPP.3.5.003, con el fin de adaptarla a los principios generales establecidos en este Capítulo. En este sentido, se estará al resultado de la negociación de dicha norma en Iberduero, S.A.

**Artículo 16º) REGIMEN TRANSITORIO.**

En tanto en cuanto no esté efectuada la modificación prevista en el artículo anterior, seguirán en vigor los artículos 14º, 15º, 16º y 17º del III Convenio Colectivo en lo que no se opongan a los principios generales establecidos en el artículo 14º del presente Convenio Colectivo. Quedarán derogados el momento en que se apruebe la nueva norma de personal MNPP.3.5.003.

**Artículo 17º) COMISION MIXTA DE PROMOCION.**

De conformidad con lo establecido en los artículos precedentes, seguirá existiendo la Comisión Mixta de Promoción (C.M.P.), formada por una representación de la Dirección y otra de los trabajadores. Hasta la puesta en marcha de la nueva norma MNPP.3.5.003, estará integrada por todos los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo.

**Artículo 18º) PERIODO DE ADAPTACION.**

El trabajador seleccionado para ocupar un puesto de trabajo estará sometido al periodo 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 periodo de adaptación no fuera declarado apto o se produjese su renuncia, será reintegrado al puesto de procedencia o a otro de características y circunstancias similares.

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

**Artículo 19º) PROMOCION A PUESTOS DE TRABAJO NO VALORADOS DE SUPERIOR CATEGORIA.**

La empresa tiene establecido 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 aplica en base a lo siguiente:

1. Mediante 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 puesto.

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

La escala de paso sería la siguiente:

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

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

a) Que el interesado tenga titulación superior reconocida, o supere el periodo de formación interna a que será sometido, con el fin de adquirir el nivel de conocimientos correspondiente a la titulación superior requerida para el puesto; o que, a juicio de la Dirección y a propuesta de su jefatura, se considere que tiene los conocimientos y experiencia suficientes 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 periodo de formación interna, permanecerá en la escala Fuera de Valoración, con la promoción que se establezca dentro de la misma.

**Artículo 20º) FORMACION.**

La Empresa continuará ampliando y estableciendo los sistemas de