

e) Adjudicar y distribuir los recursos y control de los mismos.

f) Marcar las prioridades para las diversas categorías tanto de especialización como de reciclaje.

g) Promover ayudas o facilidades para la formación complementaria de los trabajadores menos cualificados.

h) Proponer a los monitores de los cursos.

i) Proponer los locales para impartir los cursos.

j) Además de la gestión directa de las Acciones promovidas con Recursos municipales, recogidos en los apartados anteriores, cogestionar con otras entidades u organismos oficiales, las acciones formativas que se realicen con participación de fondos de los mismos.

5. - Las partes firmantes de este convenio acuerdan acreditar 16.530 euros para la vigencia del presente convenio, es decir año 2004-2005, para cuyo desarrollo y gestión se elaborará un Reglamento en la Comisión Paritaria de Formación.

El remanente de estos fondos se incorporará a la dotación del ejercicio siguiente.

CAPÍTULO V. - PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACIÓN E INGRESOS.

ARTÍCULO 9. - PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE VACANTES

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal fijo y las de nueva creación de esta misma naturaleza, se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1. - Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.

2. - Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos cuando se trate de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional en actividades específicas.

3. - Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos con jornada reducida cuando se traten de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.

4. - Selección de personal, mediante las oportunas convocatorias en las que establecerán dos turnos: Restringido y Libre. En relación con el turno libre, se reserva un total del 4% de la totalidad de la

oferta de empleo, para la reserva de aspirantes discapacitados.

ARTÍCULO 10. - SISTEMA DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE VACANTES.

1. - Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencia previstos en el Art. 9 se proveerán en primer término, por trabajadores fijos

discontinuos de la misma categoría profesional.

La cobertura de estas vacantes por trabajadores fijos discontinuos se efectuará mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de 10 días naturales siguientes al anuncio, formulen petición al Presidente. La adjudicación se efectuará en base a criterios de méritos, capacidad y antigüedad.

2. - Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior se cubrirán a través de un sistema de selección público y objetivo, informado por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4. - Los órganos de selección del personal laboral fijo y eventual estarán compuestos por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados por el Presidente del Consejo de Administración de INMUSA y dos por los trabajadores, designados por el Sindicato firmante del Convenio.

5. - Podrán tomar parte en las pruebas de turno restringido los trabajadores que como mínimo tengan dos años de antigüedad en la plantilla acogida a este Convenio.

6. - En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

7. - Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la sustitución de personal laboral fijo con reserva de puesto de trabajo, se podrá contratar personal laboral mediante modalidad de duración determinada.

Los procedimientos de selección de dicho personal laboral estarán en función de los tipos de contratos de trabajo de duración determinada que establezca en cada caso la Comisión Paritaria. Estos procedimientos deberán posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón de la urgencia referida para cubrir transitoriamente dichos puestos de trabajo.