

ARTICULO 15: Promoción Profesional. Principios Generales.

Todo el personal del centro de trabajo tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales recogidos en el presente Convenio. Las plazas vacantes existentes en el centro de trabajo podrán proveerse a criterio de la Dirección, o amortizarse si ésta lo estimara necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas están englobadas preferentemente en los Grupos Profesionales 0, 1, 2, 3 y 4.

2. A petición de la Dirección de la empresa, el Departamento de Recursos Humanos de CLECE, S.A. será responsable de la preselección de los candidatos.

3. La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de la empresa la celebración o no de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

4. Para el resto de Grupos Profesionales la preselección se realizará sobre la base del baremo siguiente:

Antigüedad: 1 punto por cada trienio (máximo 5 puntos)

Titulación adecuada al puesto: máximo 5 puntos

Prueba de aptitud teórico-práctica: máximo 5 puntos

Entrevista con la Dirección: máximo 5 puntos.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, la empresa anunciará en el centro de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse

los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a aquellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que jueguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. De todo ello la Dirección de la empresa recabará el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 16: Formación Profesional.

Todos los trabajadores de la plantilla de CLECE, S.A. en el centro GAMEZ MORON de Melilla tienen derecho a participar en los cursos de perfeccionamiento que organice la empresa u organizaciones sociales o sindicales en aplicación de los acuerdos de formación correspondiente, y siempre y cuando el turno de trabajo en el centro quede cubierto de manera suficiente para poder desarrollar el trabajo. A tal fin la dirección de la empresa propondrá a los representantes de los trabajadores los planes formativos de empresa que tenga intención ésta de acometer en un período determinado.

ARTICULO 17: Movilidad funcional y geográfica.

La movilidad funcional y geográfica que pueda producirse en la Empresa se regulará expresamente por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III.-SALARIOS

SECCION 1ª: Ordenación salarial.

ARTICULO 18: Niveles Salariales.

Los niveles salariales del personal contratado por CLECE, S.A., se establecen según los 9 grupos profesionales.

ARTICULO 19: Conceptos que integran la retribución salarial.

La retribución salarial de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación del Salario, está formada por los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Complementos
- Plus de Residencia

ARTICULO 20: Salario Base.