

nas/día para el turno de mañana, 1 persona/día para el turno de tarde y 1 persona/día para el turno de noche). Entre los criterios a seguir, que se deberán elaborar por la Comisión Mixta Paritaria estarán tales como la importancia del asunto, fecha de solicitud, número de días ya disfrutados, número máximo simultáneo de disfrute por turnos, y otros.

Artículo 21.- Festivos.

Se consideran festivos los días de San Martín de Porres y la Fiesta del Borrego. Si coincidieran con otro día festivo anterior o posterior se trasladaría el día festivo a otro día de la semana. Estos días serán abonables y no recuperables.

a) Personal sujeto a rotación.

Para los trabajadores que en su rotación tengan que trabajar en festivos, el importe a percibir será el detallado (no siendo revisables en cuantía alguna):

Año 2008: 60 euros (desde la implantación de este sistema).

Año 2009: 70 euros.

Año 2010: 80 euros.

Año 2011: 90 euros.

No obstante lo anterior, cuando se tenga que trabajar en Navidad, fin de año y Reyes, el importe del festivo se verá incrementado al doble de su valor.

b) Trabajadores no sujetos al sistema de rotación.

El importe a percibir será el mismo que señalado para el personal sujeto a rotación.

Para el caso de un (1) día festivo en el que la Empresa estime necesario realizar un servicio este se realizará por personal voluntario para ello, con la salvedad de que si con dicho personal voluntario no se pudiese cubrir la totalidad de los puestos necesarios, estos se cubrirán por los restantes trabajadores de la plantilla, conforme al cuadrante que se confeccione al efecto.

Para el caso de dos (2) días festivos consecutivos se trabajará uno de ellos, de tal forma que se realizará con personal voluntario para ello, con la salvedad de que si con dicho personal voluntario no se pudiese cubrir la totalidad de los puestos necesarios, éstos se cubrirán con los restantes trabajadores de la plantilla, conforme al cuadrante que se confeccione al efecto.

Para el caso de que exista tres (3) días festivos consecutivos se habrá de prestar servicio necesariamente el segundo día festivo, utilizando la misma fórmula indicada en el párrafo anterior a la hora de cubrir los puestos de trabajos.

Artículo 22.- Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa, oído el Comité que emitirá un informe al respecto en 3 días. Para el resto de puestos podrá intervenir la Comisión Mixta Paritaria a efectos de control y eficacia.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias, teniendo como primer criterio el derecho a promoción interna de los trabajadores existentes:

- conocimientos del puesto de trabajo
- historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de 6 meses para el personal titulado y el de mando y especial confianza, y de 2 meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 23.- Clasificación del personal.

Mandos intermedios: el grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado General.- Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Delegado, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.
- Jefe de servicios.- Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del